



MAAHANMUUTTAJIEN MATKA TYÖELÄMÄÄN

Asiantuntijan näkökulma maahanmuuttajien työllistämisen edistämisessä

Backman Irene
Repo Jaana

Opinnäytetyö
Hyvinvointiala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi

2017

Hyvinvointiala
Sosiaalian koulutusohjelma
Sosionomi

Tekijä	Irene Backman, Jaana Repo	Vuosi	2017
Ohjaaja(t)	Heli Arola, Leena Seppälä		
Toimeksiantaja			
Työn nimi	Maahanmuuttajien matka työelämään		
Sivu- ja liitesivumäärä	53 + 1		

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia maahanmuuttajien matkaa työelämään työllisyyspalveluiden asiantuntijan näkökulmasta. Halusimme käytännön tietoa siitä, millaista ammatti- ja erityisosaamista tarvitaan maahanmuuttajatyössä, sekä mitä esteitä ja mahdollisuuksia asiantuntija heidän työllistymiselleen näkee. Olemme haastatelleet asiantuntijaa kolme kertaa opinnäytetyötämme varten.

Opinnäytetyössämme keskeisiä asioita ovat asiantuntijan omat kokemukset, sekä osaamisen ja erityisosaamisen merkitys asiantuntijatyössä. Tuomme esille myös työn monikulttuurisuuden ulottuvuuden, ja työllistämisen prosessin eri vaiheissa työnantajiin liittyvät tekijät. Olemme selvittäneet opinnäytetyössämme Kemin työllistymismahdollisuuksia maahanmuuttajille.

Tutkimustuloksistamme selviävät asiantuntijan kertomat haasteet ja mahdollisuudet työllistymiselle. Miten asiantuntija kokee nämä haasteet käytännössä omassa työssään? Myös maahanmuuttajien erilaiset taustat ja kotoutuminen ovat avainasemassa työllistymisessä. Tärkeäksi nousee myös maahanmuuttajatyön osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen sekä työn vaativuus käytännössä.

Työn johtopäätöksenä ilmeni, että hyvän ammattitaidon ja erityisosaamisen omaava asiantuntija on maahanmuuttaja-asiakkaille paras mahdollinen yhteistyökumppani työllisyydenhoitoon liittyvissä asioissa. Työllistämiseen ja kulttuurieroihin liittyvien kokonaisuuksien hallitseminen voi olla haastavaa ja aiheuttaa riittämättömyyden tunteita työntekijässä. Resurssipulan vuoksi työhön liittyviä asioihin joutuu usein käyttämään myös vapaa-aikaa, sillä työaika ei aina riitä esimerkiksi lakimuutoksiin perehtymiseen. Selvää on että, asiantuntijuudelle ja erityisosaamiselle on tarvetta erityisesti maahanmuuttajien työllistämisen suhteen, ja olisi hienoa, jos työtä sekä työnkuvaa olisi mahdollista kehittää jatkuvasti.

Avainsanoja: Maahanmuuttaja, työllistyminen, monikulttuurisuus, työllisyyspalvelut, asiantuntijuus

School of Applied Sciences, Kemi
Bachelor's Degree Programme
Bachelor of Social Services

Author	Irene Backman, Jaana Repo	Year	2017
Supervisor	Heli Arola, Leena Seppälä		
Commissioned by			
Subject of thesis	Immigrants on their way to working life		
Number of pages	53 + 1		

The aim of our thesis was to study immigrant's way to working life from the aspect of an expert of the employment services. We wanted to get practical information of what kind of professional and special knowledge is needed in the work with immigrants, and what kind of obstacles and possibilities an expert is seeing for getting a job. We have interviewed an expert three times for this thesis

The main issues of our thesis are the experiences of an expert, as well as the meaning of professional knowledge and special skills in the work of a specialist. We are bringing out the multicultural dimension of the work and the issues concerning possible employers in the employment process of an immigrant. We have investigated the employment possibilities here in Kemi and compared them to the problems in our society.

In our research results the challenges and possibilities for employment become clear. They also tell how an expert sees them in her own work and what are the influences of the bureaucracy nowadays. The different backgrounds of the immigrants and their acculturation play an important role in the field of an employment. An important issue is also the experience and knowledge of an immigration work as well as being able to use it. The work itself in practice is demanding.

As a conclusion of this investigation became clear, that an expert who has a good knowledge and special skills is the best co-operative person to an immigrant customer of employment services when concerning the path of employment. To manage the whole big picture of employment related and cultural issues might be challenging and cause the feelings of insufficiency for the expert. Due to the lack of resources the expert must quite often use the spare time to investigate work-related issues. It is clear, that expertise and special skills are highly needed, and it would be advisable if the work as well as the job description would be possible to develop all the time.

Key words: Immigrant, employment, multi-cultural, employment services, expertise

SISÄLLYS

ALKUSANAT.....	6
1 JOHDANTO	7
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	9
3 TYÖLLISTYMINEN MURROKSESSA.....	12
4 MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS- JA TYÖLLISYYSPALVELUT	15
4.1 Maahanmuuttajien ohjaus Työ- ja elinkeinopalveluissa	15
4.2 Maahanmuuttajan aktivointi.....	16
4.3 Maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyvät tekijät	18
5 MAAHANMUUTTAJIEN KUNTOUTUKSEEN LIITTYVÄT TOIMENPITEET	20
5.1 Työ- ja toimintakyvyn arviointi	20
5.1.1 Esimerkkinä Kemin kaupungin työllisyyspalvelut.....	21
5.2 Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu, TYP	22
6 TYÖLLISTYMINEN KOTOUTUMISTA EDISTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ.....	26
7 MAAHANMUUTTAJA TYÖTÄ HAKEMASSA JA ESTEET TYÖLLISTYMISELLE	28
7.1 Maahanmuuttajien työllistymisen esteet	29
8 KÄYTÄNNÖN TYÖSKENTELY MAAHANMUUTTAJAN KANSSA	31
8.2 Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö.....	33
8.3 Monikulttuuriset ohjauskäytännöt.....	35
8.4 Tulkkipalveluiden tarpeellisuus maahanmuuttajien ohjaustyössä.....	36
8.5 Työllistymistä edistävät tekijät	37
9 AINEISTON ANALYSOINTI	40
9.1 Maahanmuuttaja työnhakijana ja siihen liittyvät tekijät	41
9.1.1 Maahanmuuttajan oma aktiivisuus	41
9.1.2 Tulkkauspalvelut ja niihin liittyvät haasteet.....	43
9.1.3 Työllistymisen haasteet maahanmuuttajalle.....	44
9.2 Asiantuntijuuteen liittyvät tekijät	47

9.2.1	Työntekijän erikoistuminen maahanmuuttajatyöhön.....	47
9.2.2	Maahanmuuttajatyön osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen ..	48
9.2.3	Työajan riittämättömyyden ongelma.....	49
9.3	Monialaisen yhteistyön ulottuvuus maahanmuuttajan työllistämässä ...	50
9.3.2	Monikulttuuriset ohjauskäytännöt tulevat tällä hetkellä pääasiassa eri hankkeiden kautta	51
9.3.3	Työn vaativuus ja kehittämistarpeet omalle työlle.....	52
10	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT	54
	LÄHTEET	58
	LIITTEET	61

ALKUSANAT

Tämä tutkimus sai alkunsa alun perin maahanmuuttajatyöhönkin liittyvästä monikulttuurisuuden kurssista opiskeluaikanamme. Se jalostui muotoonsa toisen opinnäytetyön tekijän työharjoittelujen ja niiden tuoman kokemuksen myötä. Toiselle meistä aihe oli aika tuntematon, mutta muuttui työn edetessä yhä kiinnostavammaksi. Työllisyysasiat ovat myös olleet meidän molempien mielenkiinnon kohteena koko opiskelujen ajan.

Kirjoittamisen ja tietopohjaan tutustumisen olemme jakaneet keskenämme tasapuolisesti, Osat 3 - 7 ovat pääosin Jaana Revon käsialaa, 9-12 taas Irene Backmanin kirjoittamia. Loput tekstistä, asiantuntijahaastattelut, analyysiosion ja johtopäätökset sekä kehitysideat olemme kirjoittaneet yhdessä. Kummallakin on ollut myös mahdollisuus tehdä lisäyksiä toistemme kirjoittamiin tekstiosuuksiin.

Haluamme kiittää Kemlin Kaupungin Työllisyyspalvelut –yksikön asiantuntijaa, joka on avannut meille monia käytännön asioita maahanmuuttajien työllistymiseen liittyen sekä työstä maahanmuuttajien kanssa.

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on maahanmuuttajien matka työelämään työllisyyspalveluiden asiantuntijan näkökulmasta. Selvitimme asiantuntijan roolia työllisyyden hoidossa sekä, minkälaista ammatti- erityisosaamista se vaatii? Halusimme nostaa esille opinnäytetyössämme maahanmuuttajien työllistämisen, sillä aihe on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen, eikä sitä ole tutkittu vielä kovin paljon.

Opinnäytetyössämme keskeisenä ovat asiantuntijan omat kokemukset maahanmuuttajatyöstä, sekä millaisia mahdollisuuksia ja haasteita on otettava huomioon, kun rakennetaan polkua työllisyyteen. Työllisyyden hoidossa asiantuntijan rooli korostuu, hänellä on myös oltava riittävästi tietoa kulttuureista ja taito sekä herkkyys kuunnella asiakasta. Maahanmuuttajien työllistyminen on tärkeä osa kotoutumisprosessia, joten työllistymisen tukemisella on suuri merkitys työpaikan saamiselle. Valitettavasti heidän kiinnittymisensä pohjoisen kuntiin on heikkoa, sillä työllistymisen mahdollisuus ja sukulaisuussuhteet yleensä vievät heidät toisaalle.

Olemme tehneet opinnäytetyöhömme yhteistyössä Kemlin kaupungin Työllisyyspalveluiden kanssa. Kemiä tarkastelemme asiantuntijan kokemuksen kautta. Koska esimerkkikunnassamme Kemissä työttömyys on noin 20 % tasolla, työpaikan saanti on hyvin vaikeaa yleensä pitkäaikaistyöttömille ja erityisesti heidän joukostaan maahanmuuttajille. Kemlin kaupungin suuri työttömyysluku johtuu pääosin rakennetyöttömyydestä. Pitkäaikaistyöttömän on kuitenkin mahdollista saada tukea ja apua työnhakuun Kemlin kaupungin työllisyyspalveluista, joka pyrkii auttamaan työpaikan saamisessa yhteistyössä sosiaalitoimen ja työelämän palvelukeskuksen kanssa. Henkilökohtaisen asiakkaan palvelutarpeen arvioinnin jälkeen hänelle pyritään luomaan paremmat edellytykset, joilla hän voi palata takaisin työmarkkinoille.

SOTE-uudistuksen myötä työllistämisvastuu siirtyy yhä enemmän kuntien vastuulle. Vielä ei tiedetä tarkkaan, miltä osin kunnat joutuvat vastaamaan maahanmuuttajien työllistämisestä ja mikä tulee olemaan TE-toimiston rooli. Työllistymisen tukemiseksi ja työelämävalmiuksien kasvattamiseksi on

Kemissäkin menossa erilaisia hankkeita. Hankkeiden avulla pyritään keskittymään paremmin yhteen työnhakijaan kerrallaan ja tarjoamaan hänelle tehostetusti palveluja.

Maahanmuuttaja tarvitsee ympärilleen riittävää tukea, näin asiantuntijan osaaminen korostuu erityisesti työllisyyden polulla. Maahanmuuttajien työllisyydenhoito ei poikkea millään tavoin kantasuomalaisten työllisyydenhoidosta, mutta asiantuntijan ammatillinen herkkyyys ja kulttuuriosaaminen korostuvat asiakassuhteissa. Maahanmuuttajia kohdellaan kuten ketä tahansa työnhakijaa, vaikka työskentely heidän kanssaan on usein paljon haastavampaa kuin kantasuomalaisten työnhakijoiden kanssa. Asiantuntijatyön ymmärtäminen ja kehittäminen juuri maahanmuuttajien tarpeisiin on erittäin tärkeää. Tätä olemme opinnäytetyössämme käsitelleet asiantuntijan näkökulmasta.

Tässä opinnäytetyössä maahanmuuttajat käsitellään yhtenä ryhmänä. Erikseen ei ole käsitelty pakolaisten, turvapaikan hakijoiden tai muulla tavoin maahan muuttaneiden ulkomaalaisten osalta työllistymiseen liittyviä kysymyksiä.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa maahanmuuttajien työllistämisen piirissä työskentelevän asiantuntijan ammatti- ja erityisosaamista sekä selvittää millaista osaamista tarvitaan enemmän. Selvitimme myös millaisia haasteita ja mahdollisuuksia maahanmuuttajan työllistymiselle on. Haastattelimme maahanmuuttajien parissa työskentelevää asiantuntijaa, jotta saisimme käytännön tietoa tämän hetkisestä tavasta edistää maahanmuuttajien työllisyyttä ja siihen vaikuttavasta asiantuntijan roolista.

Opinnäytetyömme perustuu työllisyydenhoidon asiantuntijan haastatteluihin, jotka olemme osin nauhoittaneet ja osin kirjoittaneet haastattelutilanteessa käsin. Asiantuntija työskentelee Kemin kaupungin Työllisyyspalveluissa.

Tässä opinnäytetyössä olemme selvittäneet vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä erityistä sisältyy maahanmuuttajan työllistymiseen, mahdollisuudet ja haasteet?
2. Millaista ammatti- ja erityisosaamista asiantuntija tarvitsee työssään?

Tutkimus on suoritettu teemoitetun asiantuntijahaastattelun avulla. Käytimme kvalitatiivista tutkimusta, koska valitsimme haastateltavan tarkoituksenmukaisesti ja metodina halusimme näkökulmia suoraan työelämästä. Tärkeää oli saada asiantuntijan ”ääni” sekä myös ”hiljainen ääni” työhömmme. Haastateltavamme valikoitui sillä perusteella, että hänen kokemuksensa maahanmuuttajien kanssa työskentelystä työllisyydenhoidossa on laaja. Olemme halunneet tuoda esiin hänen erityistietämyksen opinnäytetyömme aiheesta. Halusimme haastatella yhtä asiantuntijaa useamman kerran, jotta saisimme kattavan kuvan asiantuntijan työstä kentällä. Haastateltava on valittu erityisesti hänen laajan työkokemuksen ja asiantuntijuuden vuoksi maahanmuuttajien työllisyyden hoidossa.

Olemme haastatelleet asiantuntijaa etukäteen toimitettujen kysymysten avulla. Ensimmäisessä haastattelussa perehdyimme siihen, millainen maahanmuuttaja on työnhakijana ja miten käytännön työtä tehdään heidän työllistämiseksi. Toinen haastattelu kartoittaa asiantuntijaan itseensä liittyviä kysymyksiä, asiantuntijan kokemusta ja hänen asiantuntemustaan hyödyntämisestä. Viimeisessä haastattelussa olemme käsitelleet moniammatillisen yhteistyön merkitystä maahanmuuttajien kanssa työskennellessä. Haastatteluiden avulla olemme selvittäneet työllisyydenhoidon ongelmakohtia ja mahdollisuuksia, jotta maahanmuuttajat saataisiin paremmin kiinnittymään yhteiskuntaamme työelämän kautta.

Teemat olivat:

1. Maahanmuuttaja työnhakijana ja siihen liittyvät tekijät
2. Asiantuntijuuteen liittyvät tekijät
3. Monialaisen yhteistyön ulottuvuus maahanmuuttajien työllistämisessä

Aloitimme opinnäytetyönideoinnin jo loppukesästä 2016. Ensin kirjoitimme työllemme teoriaosuuden, koska tarvitsimme itse tietoa maahanmuuttajien työllistymisestä ja niihin liittyvistä haasteista. Se auttoi meitä ymmärtämään paremmin kokonaisuutta, ja näin pystyimme laatimaan teemat haastatteluillemme. Teemahaastatteluun olemme päätyneet sen vuoksi, että halusimme käydä vuorovaikutteista keskustelua asiantuntijamme kanssa. Kemin olemme halunneet nostaa tässä työssämme esiin, sillä se on meidän opiskelupaikkakuntamme ja olemme opintojemme myötä päässeet tutustumaan Kemissä tapahtuvaan työllisyydenhoitoon eri tutustumiskäynneillä ja harjoittelupaikoissa.

Tutkimusaineiston lähestymistapa oli laadullinen ja se perustui avoimiin haastatteluihin. Tutkimusluvan pyysimme sähköpostilla etukäteen ja kirjallisesti ennen haastattelua. Sovimme haastateltavan kanssa, milloin haastattelut pidetään ja lähetimme kysymyksiä teemoittain etukäteen asiantuntijalle pohdittavaksi. Kysymykset ovat opinnäytetyömme liitteenä. Haastatteluja varten lähetimme asiantuntijalle etukäteen kutakin teemaa koskevat kysymykset, jotka ohjasivat vapaata keskustelua niihin liittyen. Haastattelut kestivät 1-2 tuntia

kerrallaan, paikalla olivat asiantuntija sekä me molemmat opinnäytetyön kirjoittajat. Haastattelut tehtiin kolme kertaa Kemin TE –toimiston tiloissa, jossa asiantuntijallamme on työhuone. Haastatteluja ohjasi valitsemamme teemat, mutta asiantuntijalla oli mahdollisuus syventää tietoa ja ohjata meitä tärkeisiin asioihin. Haastattelu tilanteessa Irene Backman ohjasi varsinaista haastattelua ja Jaana Repo kirjasi vastaukset tietokoneelle. Nauhoitteiden purkamisen hoiti Jaana Repo. Haastattelujen tulokset kävimme vielä yhdessä läpi haastateltavan kanssa, jotta mitään tärkeää ei ollut unohtunut ja kaikki oli tullut kirjatuksi ja ymmärretyksi oikein. Analysoimme haastattelutulokset keskustelemalla ja lähdekirjallisuudesta saatuun tietoon verraten. Näiden pohjalta saimme vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä ne ohjasivat työmme teemoja. Teoriaosuuden olemme keränneet laajan kirjallisuuden ja sähköisten aineistojen avulla, joita olemme yhdessä analysoineet.

Olemme huomioineet tutkimuksessamme eettisyyden ja luotettavuuden hyödyntämällä haastatteluista ja tutkimustuloksista saamamme informaatiota. Haastattelimme yhtä asiantuntijaa, jolla on laaja osaaminen asiantuntijatyöstä, mutta huomioimme myös, että haastattelut ovat yhden vastaajan kokemus työstä. Haastateltavamme on työssämme tunnistettavissa, joten tieto ei ole täysin subjektiivista. Olemme analysoineet haastatteluja tarkasti ja rehellisesti. Teimme opinnäytetyömme yhteistyössä Kemin kaupungin Työvoimapalveluiden kanssa ja tarkoituksenamme ei ole hankaloittaa asiantuntijan asemaa.

Heti alkuun opinnäytetyössämme kerromme lyhyesti työllistymisen murroksesta ja työllistämisen aktivointiperiaatteesta, ja mitä aktivointi käytännössä tarkoittaa työnhakijalle. Huomioimme myös työkyvyn arvioinnin merkityksen. Tämän jälkeen siirrymme kuntouttavan työtoiminnan ja Kemin kaupungin Työllisyyspalvelujen toiminnan esittelyyn, mitkä ovat mielestämme tärkeitä osia myös maahanmuuttajien työllistämisessä Kemissä. Etenemme vähitellen käsittelemään työllistymisen esteitä ja mahdollisuuksia maahanmuuttajille sekä monikulttuurisen työn ulottuvuutta. Kuvaamme myös sitä, millainen maahanmuuttaja on työnhakijana ja millaista työskentely maahanmuuttajan kanssa on. Analysointiosuudessa on pohdintaamme teemoittain sekä lainauksia

asiantuntijahaastattelusta. Lopuksi olemme kirjoittaneet luvun, mikä sisältää tutkimustamme koskevat johtopäätökset ja kehitysideat.

3 TYÖLLISTYMINEN MURROKSESSA

Työllistyminen Suomessa on murroksessa. Työnimikettä joudutaan määrittämään uudella tavalla. Enää ei olla samassa työpaikassa valmistumisesta eläkeikään asti, vaan työurat ovat moninaisia. Työuran aikana voidaan kouluttautua useampaan ammattiin ja työuran aikana työskennellä useassa työpaikassa. Työ on muuttunut yhä epävarmemmaksi ja tilalle on tullut osa-aikatyö, erilaiset pätkätyöt sekä vuokratyö.

Työllistymisestä ja työllistämisestä on alettu viime vuosina ajatella uudella tavalla. Työvälistysoiminta on siirtynyt kunnilta ja TE-palveluilta syrjään ja puhutaan työllistymistä edistävästä toiminnasta. Maahanmuuttajat ovat tässä suhteessa samalla lähtöviivalla kuin suomalainen kantaväestö. Heille tarjotaan TE-palveluiden tarjoamia palveluja samoin kuin kenelle tahansa muulle. Maahanmuuttajan kannalta TE -palveluiden tarjoama tuki alkaa vasta ensimmäisestä työnhakutilanteesta ja korostuu työnhaun pitkittyessä, jolloin esimerkiksi TYP:n (TYP = Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu) asiakkaana he saavat juuri heille räätälöityjä palveluja ja tukea työllistymisen edistämiseksi.

Monella kunnalla on oma työllisyyspalveluista vastaava organisaatio, joka toimii yksilöllisen palveluohjauksen avulla ja vastaa pääosin kuntatyöllistämisestä. Tavoitteena on tarjota tukea ja palveluja oikea-aikaisesti työttömän maahanmuuttajan elämäntilanne huomioiden. Olennaista kuitenkin kaikissa työllistymisen muodoissa, että työ ja sen tekijät saadaan kohtaamaan toisensa. Jokaisen kaupungin pitäisi ottaa työllisyydenhoito tärkeäksi osaksi kaupunkistrategiaa ja toimintaa, sillä työyhteisön moninaisuus vaikuttaa myös kaupungin imagoon ja heijastaa sen arvoja. (Työllisyyden keittokirja 2014, 9)

Työllisyys vaatii ammattitaidon kehittämistä ja laajentamista. Ihmisten on pystyttävä päivittämään osaamistaan ja ammattitaitoaan nopeassakin aikataulussa. Tämä vaatii koulutusjärjestelmältä entistä työelämälähtöisempää koulutusta. (Pentikäinen 2014,19) Nykyään tarvitaan työelämässä yhä laajempaa osaamista ja asiantuntemusta. Asiantuntijuus muuttuu tiedon lisääntyessä ja mahdollistaa varmemmin työllisyyden. Omien vahvuuksien tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen ovat entistä tärkeämpiä tekijöitä. On myös pystyttävä vastaamaan työmarkkinoiden asettamiin ja niiden muuttuviin vaatimuksiin.

Työllisyyden rakennemuutokseen sisältyy myös riski syrjäytymisestä. Siihen olisi puututtava jo varhaisessa vaiheessa. Avoinna olevien työpaikkojen määrä on vähentynyt ja pitkäaikaistyöttömyys lisääntynyt, tarjolla oleva työ ei kohtaa tekijäänsä. Tämä koskee niin valtaväestöä kuin maahanmuuttajia. Tärkeää olisi luoda menetelmiä, jossa työ ja työntekijät voitaisiin yhdistää helpommin. (Pentikäinen 2014, 14)

Työllisyyspalveluiden toiminnan on sopeuduttava muuttuviin työmarkkinoihin. Maahanmuuttajien osalta se tarkoittaa tarkempaa selvitystä työllistymisen esteistä ja mahdollisuuksista. Joillakin aloilla esimerkiksi maahanmuuttajien kulttuuriset taustat aiheuttavat haasteita. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 6/2014, 63.) Entistä tärkeämmäksi on osoittautunut suomen kielen riittävä hallinta. Niille maahanmuuttajille joilla ei löydy riittävää koulutusta tai kielitaitoa on TE-palveluiden rooli auttaa ihmisiä löytämään näitä edellytyksiä. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 6/2014, 64)

Työmarkkinoiden murroksessa on entistä tärkeämpää saada yksilöllistä ja kohdennettua palvelua, varsinkin kun ollaan siirtymässä käyttämään sähköisiä palveluja. Tärkeänä pidetään myös mahdollistaa maahanmuuttajille niin sanottuja matalan kynnyksen työllistämispaiikkoja, esimerkiksi erilaisia aputoita etenkin niille, joilla on matala koulutustaso. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 6/2014, 68) Palveluja ja koulutusta olisi hyvä saada myös niille maahanmuuttajille, jotka ovat kaikesta aktivointisuunnitelmista ulkona,

esimerkiksi kotiäideille, eläkeläisille ja vammaisille. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 6/2014, 70)

Työn käsite on murroksessa. Joskus on epäselvää mitä itse työllä tarkoitetaan. Se voidaan nähdä palkkatyönä ja yrittämisenä tai esimerkiksi kotona tehtävää hoiva- ja huolenpitotyönä tai jopa vapaaehtoistyötä. (Koistinen 2014, 87) Vapaaehtoistyön merkitystä on alettu korostaa yhä enemmän, on jopa väläytetty työttömän velvollisuutta osallistua vapaaehtoistyöhön tietyn tuntimäärän verran kuukaudessa osallistumistulon muodossa. (Taloussanomat 13.11.2016) Kuitenkaan kaikki vapaaehtoistyö ei ole sallittua työttömälle työnhakijalle. (TE-Palvelut a, viitattu 6.2.2017)

Haluamme nostaa tässä opinnäytetyössä esille silpputyön, jota tehdään muutama päivä kerrallaan tai jopa vain muutama tunti silloin tällöin. Silpputoita löytyy usein siivous- ja kiinteistönhuoltoalalla, joille maahanmuuttajillakin on mahdollisuus työllistyä. Silpputyölle ominaista on piirre, jossa työntekijä on ns. tarvittaessa työhön kutsuttava. Maahanmuuttajat tekevät usein silpputyösopimuksia ymmärtämättä lainkaan, mitä se tarkoittaa käytännössä.

Maahanmuuttajia koskee valtion kotouttamisohjelma, minkä mukaan tavoitteena on nostaa maahanmuuttajien työllisyysastetta yli 60 prosenttiin. Maahanmuuttajien työllisyysasema on selkeästi heikempi kuin suomalaisen kantaväestön. Työttömyysjaksot ovat huomattavasti pidempiä kuin muilla ja työmarkkinoille pääsy on vaikeampaa kuin muilla. Maahanmuuttajat joutuvat usein odottamaan pitkäänkin työllistymistä, huolestuttavimpana seikkana nähdään maahanmuuttajanuorten asema työmarkkinoilla. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 45/2016, 38) Käsitlemme maahanmuuttajien työllistymisen esteitä ja mahdollisuuksia tuonnempana tutkimuksessamme.

4 MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS- JA TYÖLLISYYSPALVELUT

4.1 Maahanmuuttajien ohjaus Työ- ja elinkeinopalveluissa

Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontapalveluista vastaavat TE-keskukset ja kunnat. Ne tarjoavat ohjausta ja neuvontaa, alkukartoituksen osaamisesta ja koulutuksista, kotouttamissuunnitelman ja kotouttamiskoulutuksen. Nämä tehdään yhdessä maahanmuuttajan kanssa, jotta mahdollistetaan mahdollisimman nopea kotouttaminen. Maahanmuuttajalle laaditaan palvelusuunnitelma ja palvelutarve suunnitelma, mikä on tärkeä osa hänen ohjauksellisessa palveluprosessissa. Samassa yhteydessä maahanmuuttajaa haastatellaan tulkkia apuna käyttäen, ja selvitetään hänen kielitaitonsa, työ- ja koulutushistoriansa sekä mahdolliset erityisen tuen tarpeet kotoutumisen edistämiseksi. Maahanmuuttajaa voidaan myös kehottaa aloittamaan ns. tutkinnon rinnastamisprosessi, mikäli tästä nähdään olevan hyötyä hänen urakehityksellensä. (Korhonen & Pukari 2014, 358). Kotoutumissuunnitelmassa sovitaan palveluista, jotka helpottavat kotoutumista ja työllistymistä. Mahdollisuuksia on erilaiset kielikoulutukset, työelämävalmiuksia edistävät koulutukset sekä mahdollinen työkokeilu. (Te-palvelut.fi, viitattu 9.2.2017)

Aikuisille maahanmuuttajille on laadittu oma opetussuunnitelma, mikä määrittelee opiskelun tavoitteet ja ohjauksen osaksi koulutusta. Sen mukaan ohjaukseen ja tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota sellaisten maahanmuuttajien kohdalla, joilla on elämänhallintaan liittyviä vaikeuksia tai opiskeluun ja oppimiseen liittyviä vaikeuksia. Jotta näihin ongelmiin löydetään parhaimmat mahdolliset tukitoimet, kotoutumiskoulutuksen tarjoajien on tehtävä yhteistyötä tiiviisti mm. kunnan sosiaali- ja terveystieteiden sekä TE-palveluiden kanssa. (Opetushallitus 2012, 20). Kotoutumiskoulutuksessa opiskellaan suomen tai ruotisin kieltä. Tarvittaessa opetellaan luku- ja kirjoitustaitoja sekä perusvalmiuksia. Asiantuntija kertoo, että useat 55 - 60 vuotiaat pakolaisena maahan tulleet ovat luku- ja kirjoitustaidottomia. Kotouttamiskoulutus edistää valmiuksia siirtyä jatkokoulutuksiin ja työelämään. Maahanmuuttajan on osallistuttava alkukartoitukseen sekä kotouttamiskoulutukseen, jotta saisi työttömyysetuutta. Kotouttamiskoulutus

edistää tietoisuutta yhteiskunnasta ja kulttuurista ja näin helpottaa kotoutumista suomeen. (Te-palvelut.fi, viitattu 7.2.2017)

Ohjaus- ja neuvontatyö on maahanmuuttajien kanssa erityisen haasteellista, sillä yksilöiden välillä voi olla suuria eroja pelkästään opiskelu- ja oppimisvalmiuksien suhteen. Hyvin koulutetut ja hyvän työtaustan omaavat henkilöt pärjäävät suhteellisen hyvin ja ovat vastaanottavaisia urasuunnittelun ja täydentävän koulutuksen suhteen. Ongelmia sen sijaan voivat aiheuttaa traumaattiset kokemukset, fysiologiset vammat, motivaation puute, asiakkaan ikä ja puutteellinen koulutustausta. Opiskelua haittaavaa vajaakuntoisuutta ei välttämättä havaita ajoissa, näin ollen tukitoimia ei saada järjestettyä heti opiskelun alkuvaiheessa. Erilaisten vajaakuntoisuuden tekijöiden, kuten fyysisten tai psyykkisten rajoitteiden diagnosoiminen ajoissa olisikin ensiarvoisen tärkeää, jotta maahanmuuttaja saataisiin oikeiden kuntoutustoimien piiriin. (Korhonen & Pukari 2014, 359).

4.2 Maahanmuuttajan aktivointi

Kun maahanmuuttaja on tullut Suomeen, on hänelle tehty palvelusuunnitelma TE-keskuksessa. Tämä palvelusuunnitelma on aktivointisuunnitelman (AKSU:n) perusteena. Joskus palvelusuunnitelma tehdään huomioiden myös maahanmuuttajan perhetilanne, sillä kulttuuriset tekijät vaikuttavat suuresti siihen, miten perheen tilanne tulee ottaa huomioon maahanmuuttajan asioita hoidettaessa.

Jokaiselle työttömälle työnhakijalle tehdään TE-palveluissa aktivointisuunnitelma, jonka tavoitteena on kohdistaa juuri työnhakijalle oikeita työllistämistä edistäviä toimenpiteitä ja palveluja hänen työllistymisensä edistämiseksi. Työttömän työnhakijan aktivointi tarkoittaa käytännössä sitä, että hän ottaa myös itse vastuuta työnhakuun liittyvissä asioissa ja osallistuu TE-palvelujen järjestämään toimintaan. Allekirjoituksellaan työnhakija varmistaa, että sitoutuu aktivointitoimiin. Aktivointitoimia voivat olla esimerkiksi cv:n laittaminen CV-nettiin, työnhakuvalmennukset, uravalmennukset, erilaiset muut

kurssit tai tapaaminen ammatinvalintapsykologin kanssa. Aktivointisuunnitelma on aina henkilökohtainen ja se tehdään yhdessä TE-palveluiden virkailijan kanssa. Laki määrittelee myös työttömän vastuut ja velvollisuudet suunnitelman muunmuassa laatimisen ja toteuttamisen suhteen, sekä velvollisuuden osallistua niihin palveluihin, joista suunnitelmassa on sovittu. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014)

Suomen aktivointipolitiikan tavoitteena on niin kansalaisen sosiaalisten oikeuksien toteuttaminen kuin työttömän työnhakijan (tässä tutkimuksessa maahanmuuttajan) syrjäytymisen ehkäiseminen, samoin kuin yhteiskunnan osallisuuden vahvistaminen. Enää työtä ei painoteta niinkään tulonlähteenä, vaan sen asemaa osallisuuden vahvistajana, ja kansalaisen vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Puhutaan sosiaalisesta kansalaisuudesta, mikä tarkoittaa Keskitalon (Karjalainen & Keskitalo 2013, 45) mukaan: ”sosiaaliturvaan ja – palveluihin liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia”.

Aktivointipolitiikkaa on kahdenlaista liberaalia ja universaalia aktivointistrategiaa. Liberaali aktivointistrategia on angloamerikkalainen strategia, jossa tavoitteena on laskea toimeentuloturvan menoja yksilön siirtyessä työn piiriin. Universaalilla aktivointistrategialla tarkoitetaan ns. pohjoismaista mallia, jossa toimeentuloturvan osuus on laajempi ja aktivoinnin tärkeimpinä osina ovat työllistymisen lisäämiseen tähtäävät palvelut. Malli painottaa niin yhteiskunnan palvelurakenteita kuin yksilön tukemisessa työpaikan saamiseksi. Avainasemassa ovat yksilöllinen palvelu, sopimuksellisuus ja työn nostaminen ensisijaiseksi tavoitteeksi. Työnhakutilanteet räätälöidään siten, että yksilö on enemmän mukana työnhakuun liittyvässä keskustelussa ja suunnittelussa. Palvelusuunnitelmat kirjaamalla ja allekirjoittamalla sitoutetaan työnhakija noudattamaan suunnitelman mukaisia toimenpiteitä. (Karjalainen & Keskitalo 2013, 53-55)

4.3 Maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyvät tekijät

Alkuvaiheen ohjaus- ja neuvontapalvelut ovat pääsääntöisesti julkisen palvelujärjestelmän tuottamia ja tarkoituksena on edesauttaa maahanmuuttajia kiintymään yhteiskuntaan. Tällä hetkellä epävarmuutta luo TE -keskuksen ja kuntien työllisyyspalveluiden rooli työllisyyden edistämisessä, toimijoita ja toimintatapoja on paljon.

Valtion kotouttamisohjelman (vuosille 2012 – 2015) mukaan kotoutuminen on maahanmuuttajalle suotuisinta, kun hän osaa suomea tai ruotsia, hän saa koulutusta ja pääsee työelämään. Suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumista helpottavat myös järjestötyöhön osallistuminen, erilaiset harrastustoiminnot ja niiden tuomat sosiaaliset kontaktit sekä aktiivinen osallistuminen kunnallispolitiikkaan. Maahanmuuttajille on turvattava laadukas ja yksilöllinen palvelu, mikä sisältää tehokkaat tukitoiminnot alusta lähtien. TE –palveluiden asiantuntijoilla on oltava riittävä kielitaito ja hyvä monikulttuurinen osaaminen, nämä sisältävät myös ohjaus- ja neuvontataidot. Kotoutumiskoulutuksen ja TE –palveluiden välisen yhteistyön on toimittava, jotta palvelut voidaan muotoilla maahanmuuttaja-asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaisiksi. (Korhonen & Pukari, 356)

Laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) määrittelee sen 3 pykälän mukaan mitä kotoutuminen tarkoittaa. *”Kotoutumisella maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen”*. Kotouttaminen määritellään seuraavasti: *”Kotouttaminen on kotoutumisen monialaista edistämistä ja tukemista viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla.”* Yleisesti kotoutuminen ymmärretään kuitenkin laajempänä psykologisten ja sosiaalisten tekijöiden prosessia, jossa kaikkein tärkeimpiä ovat ne kokemukset yksittäiselle maahanmuuttajalle, joilla hän saa mahdollisuuden osallistua ympäröivään yhteiskunnalliseen toimintaan sekä omaan ympäristöönsä. Kotoutumista edistäviä palveluita ovat lain mukaan mm. kotoutumiskoulutus, mikä pitää sisällään kielen

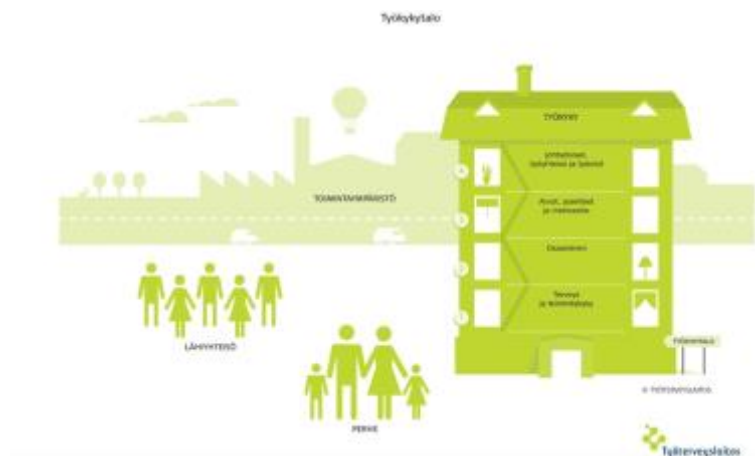
opiskelun sekä yhteiskunnallisten perustietojen opettelemisen. Tämän lisäksi niihin luetaan esim. omaehtoinen opiskelu ja sen tukeminen, sekä muut saatavilla olevat palvelut kuten TE-keskusten palvelut. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010)

5 MAAHANMUUTTAJIEN KUNTOUTUKSEEN LIITTYVÄT TOIMENPITEET

5.1 Työ- ja toimintakyvyn arviointi

Erityisesti maahanmuuttajien, muidenkin kuin pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden, osalta työkyvyn arviointi on tärkeää. Pääasiassa maahanmuuttajien palvelutarpeet liittyvät fyysisiin vammoihin, psyykkisiin traumoihin tai sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamisen tarpeeseen. Toimintakyvyllä tarkoitetaan tässä maahanmuuttajan terveyttä, elämänhallintaa ja osallisuutta. Sen avulla kartoitetaan asiakkaiden palvelutarpeen tila. Osa heistä tarvitsee erityisesti sellaista valmennusta, joka tukee heidän hyvinvointiaan. Tällöin työllistymistä edistävinä tekijöinä voidaan nähdä erilaiset kuntoutuksen muodot. (Työllisyyden keittorja, 22-23)

Aktivoinnissa työkyky nähdään yleensä sellaisena tekijänä, joka yhdistää työvoimahallinnon sosiaali- ja terveydenhuoltoon sekä erilaisiin kuntoutusjärjestelmiin, joita esim. KELA (Kansaneläkelaitos) tarjoaa Suomessa. Työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa on tärkeää henkilökunnan ammattitaito ja osaaminen. Tämän vuoksi mukana on moniammatillinen verkosto eri alojen ammattilaisia, jotta arviointi ei jää yhden henkilön suorittamaksi näkemykseksi. (Karjalainen & Keskitalo 2013, 121)



Kuva 1: Työkykytalo. Työkaari.fi/työkykytalo.

Huolimatta siitä, että maahanmuuttajilla voi olla vajaakuntoisuutta, voidaan heidät nähdä kuitenkin osatyökykyisinä työnhakijoina. Työelämään pääseminen ja siinä pysyminen on vaikeaa erityisesti sellaisilla henkilöillä, joilla on terveysongelmia tai rajoitteita toimintakyvyn suhteen. Ongelmalliseksi koetaan erityisesti monimutkainen palvelujärjestelmä ja erilaiset yhteistyöongelmat, jotka voivat olla palveluprosessin jatkuvuuden häirtana ja esteenä. (Arola, Härkäpää & Järvikoski 2013, 13) Tähän liittyy kiinteästi TE –palveluiden KunnonSyyni – tietojärjestelmä, joka on apuväline työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. ”Se on tietojärjestelmä, joka välittää, kokoaa ja jalostaa asiakastietoa monialaista verkostoyhteistyötä varten. KunnonSyyni on verkkotyökalu asiakkaan kokonaistilanteen selvittämiseksi. Tarkoituksena on arvioida palvelutarve, työkyky ja kuntoutustarve.” (www.kunnonsyyni.fi viitattu 13.5.42017)

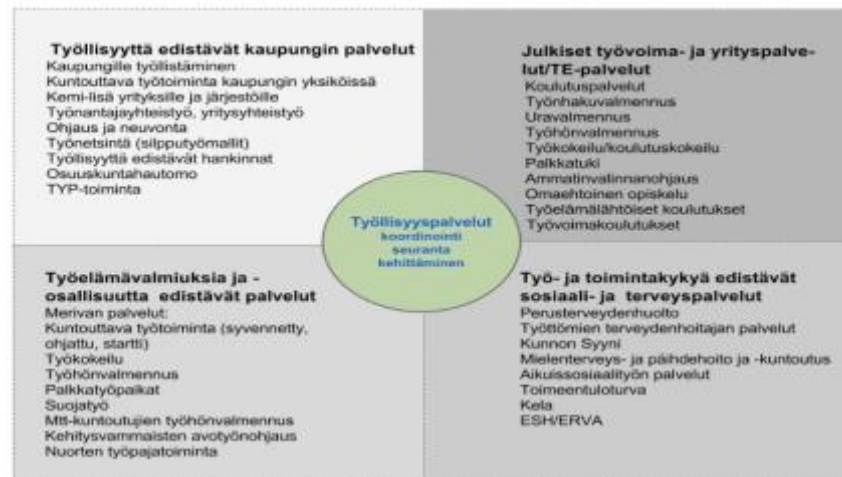
5.1.1 Esimerkkinä Kemin kaupungin työllisyyspalvelut

Kemin kaupungilla on oma työllisyyspalvelut yksikkö, jonka perustehtävänä on palvella kemiläisiä pitkäaikaistyöttömiä. Työllistymisen tukeminen palvelee myös maahanmuuttajia. Kemin kaupungin Työllisyyspalvelut-yksikkö myös tuottaa ja kehittää työllisyyspalveluja ja mahdollisuuksia työllistymiseen yhteistyössä eri tahojen kanssa. Työllisyyspalveluissa on käytössä työllistymistä edistävä moniammatillinen yhteispalvelumalli, jota pyritään jatkuvasti kehittämään. (Kemi.fi a, viitattu 6.2.2017) Kemin kaupungin Työllisyyspalvelut on perustettu Kemiläinen työllistämismalli –kuntakokeilun (2012 - 2015) jälkeen. Kuntakokeilun tarkoituksena on ollut korkean rakennetyöttömyyden vähentäminen Kemin kaupungissa. Sen tarkoituksena on myös ollut lisätä pitkäaikaistyöttömien työelämäosallisuutta ja työllistymistä. (Kemi.fi b, viitattu 6.2.2017) Kemin kaupungin Työllisyyspalvelut toimivat pitkälti kuntakokeilussa kehitettyjen toimintatapojen mukaisesti.

Käynnissä on myös Kemin työllisyys- ja elinvoimahanke, jonka tavoitteena on:

”Kemin työllisyys- ja elinvoimahankkeen päätavoitteena on kehittää uudenlaisia työn tekemisen muotoja ja edistää heikossa työmarkkina-asemassa olevien kemiläisten työllistymistä, vahvistaa heidän ammatillista osaamistaan ja muita työmarkkina-avalmiuksiaan sekä ehkäistä työmarkkinoilta syrjäytymistä. Tavoitteena on myös tarjota heikossa työmarkkina-asemassa oleville kemiläisille heidän tarpeitaan vastaavia, suunnitelmallisia ja oikea-aikaisia, toimivia ja räätälöityjä palveluja.” (Kemi.fi c, luettu 6.2.2017) Yhteistyössä paikallisten yrittäjien kanssa pyritään luomaan kumppanuussopimuksia työllistämistä edistämään.

Kuva 3: Työllisyydenhoidon palvelut ja työnjako



Kuva 2. Työllisyydenhoidon palvelut ja työnjako. Kemiläinen Työllistämismalli 29.10.2014

5.2 Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu, TYP

Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu on myös lakisääteinen. Sillä tarkoitetaan sellaista yhteistoimintamallia, missä TE-palvelut, kunta ja KELA tekevät yhdessä työttömälle työnhakijalle palvelutarpeen arvioinnin ja suunnittelevat järkevät palvelukokonaisuudet hänen työllistymisensä kannalta. He myös vastaavat yhdessä yksilön työllistymisprosessin etenemisestä ja seurannasta. Siihen kuuluvat esim. sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelut sekä julkiset työvoimapaikat.

TYP-toiminta perustuu lakiin, joka on tullut voimaan vuoden 2015 alusta. TYP-toiminta tarjoaa mm. työllisyyttä edistäviä palveluja ja yhden luukun periaatteella sosiaali- ja terveystalvuluja. Siihen kuuluvat myös kuntoutustalvulu. (Kunnat.net, viitattu 4.2.2017)

Työttömälle työnhakijalle pyritään löytämään polku takaisin työelämään. Työttömänä pitkään olleella on usein vaikea palata työmarkkinoille pitkittyneen työttömyyden, vanhentuneen koulutuksen tai ammattitaidon vähyyden vuoksi. Tällöin on hyvä miettiä löytyisikö seuraavista työllistymistä edistävästä poluista apua työllistämismahdollisuuksien parantamiseksi.

1. Koulutuspolku – pyritään etsimään työllistymisen mahdollisuuksia koulutuksen kautta. Tähän liittyvät kiinteästi opinto-ohjaus ja ammatinvalintaohjaus ohjaus- ja neuvontapalveluina.
2. Työllisyyspolku – polun varrella käydään läpi erilaisia työllisyyskoulutuksia, työkokeilut ja harjoittelut ovat mahdollisia, palkkatuki porkkanana työnantajalle työllistämiseen, usein palkkatukipaikkoihin työnantaja saa vielä kuntalisän
3. Yrittäjyyspolku – tutkitaan, onko työllistyminen mahdollista yrittäjyyden kautta (esim. Etniset ravintolat, etniset kaupat, käsityöliikkeet, erikoisalat)
4. Oppisopimus - Oppisopimuksella voi opiskella ammatin itselleen, ja se perustuu työnantajan ja opiskelijan määräaikaiseen sopimukseen. Oppisopimuksen kesto on 1 - 3 vuotta. Koulutus tapahtuu pääosin työpaikalla, ja sitä täydennetään oppilaitoksessa järjestettävillä tietopohjaisilla opinnoilla. Opiskelijalla on oltava työpaikalla vastuuhenkilö, oppisopimuskouluttaja. Osaaminen osoitetaan usein näyttötutkinnoin. Oppisopimuksen tavoitteena on työllistyminen yritykseen. Opiskelija hankkii itse oppisopimuspaikkansa. (www.oph.fi/oppisopimus, viitattu 7.2.2017)

5.3 Kuntouttava työtoiminta

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta määrittelee, millaista toimintaa kunnan tulee järjestää, jotta pitkään työttömänä olleen yksilön elämänhallintaa voidaan parantaa sekä millä tavoin voidaan luoda edellytyksiä työllistymiselle. Laki koskee erityisesti alle 25 –vuotiaan työllistymistä ja työllistymisen edellytyksien parantamista. Sitä ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen henkilöön, jolla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan kotoutumisen edistämisestä annetun lain mukaan. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189) Toisin sanoen ne henkilöt, joilla on jo oleskelulupa tai oleskelukortti Suomeen ovat tämän lain ulkopuolella.

Tilanne on siis ongelmallinen, sillä nimenomaan oleskeluluvan saaneilla on ongelmia työllistyä yhteiskunnassamme. Kuntouttava työtoiminta on laadittava siten, että se edistäisi yksilön elämänhallintaa ja toimintakykyä parhaalla mahdollisella tavalla. Se tulee räätälöidä aina yksilöllisesti kunkin asiakkaan tarpeiden mukaan, eikä se saa loukata yksilön uskonnollista tai eettistä vakaumusta. (THL.fi, viitattu 6.2.2017)

Kemissä kuntouttavaa työtoimintaa järjestää MERIVA sr. Kuntouttavalla työtoimilla pyritään tukemaan työ- ja toimintakyvyn paranemista ja elämänhallinnan vahvistamista, ja se pohjautuu yksilölle henkilökohtaisesti tehtävään aktivointisuunnitelmaan. Sillä pyritään luomaan yksilölle paremmat edellytykset avoimille työmarkkinoille työllistymiseen ja erilaisiin koulutuksiin osallistumiseen. MERIVA sr:n tarjoamia kuntouttavan työtoiminnan muotoja ovat:

- työkokeilu, jonka avulla pyritään tukemaan yksilön pääsyä työmarkkinoille sekä selvittämään hänen ammatinvalintavaihtoehtoja.
- työharjoittelu, jonka aikana yleensä selviää, soveltuuko yksilö kyseisiin työtehtäviin.
- palkkatuki, jonka avulla pyritään parantamaan yksilön osaamista ja ammattitaitoa samoin kuin työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

- Nuorten työpajatoiminta on vastaavasti tarkoitettu niille nuorille, jotka tarvitsevat apua oman koulutus- ja työelämäuran löytämiseen sekä toimintakyvyn, motivaation ja elämäntilanteen parantamiseen. (www.meriva.com, viitattu 4.2.2017)



Kuva 2.

Kuntouttava työtoiminta. Kemiläinen työllistämismalli 3.12.2005

Kemiläisen maahanmuuttajan ollessa kuntouttavassa työtoiminnassa, pyritään siihen, että työpaikka olisi ponnahduslauta esim. palkkatuetulle työlle. Työllä pitää olla merkitys ja siitä saatavan korvauksen eteen on tehtävä jotain.

6 TYÖLLISTYMINEN KOTOUTUMISTA EDISTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ

Suomeen saapuvat maahanmuuttajat ovat pääsääntöisesti nuoria ja työikäisiä. Usealta löytyy motivaatiota työllistymiseen ja he ovat hyvin koulutettuja. Kyse on laajasta potentiaalisesta ryhmästä, joilla on suuria toiveita kotoutumiselle, johon työllisyys hyvä edistäjä. *”He haluavat olla yhteiskunnan jäseniä, arvostettuja ja tarpeellisia.”* (Lahti 2014, 41) Monet heistä ovat etsimässä parempaa ja turvallisempaa elämää itselleen ja perheelleen.

Maahanmuuttajien resurssien hyödyntäminen on aloitettava heti riittävällä kielen opetuksella, ja valmentaminen suomalaiseen yhteiskuntaan, ammatilliseen työelämään ja työmarkkinoille. Syrjäytymistä on ehkäistävä kaikin mahdollisin keinoin. (Lahti 2014, 41) Maahanmuuttajien kaikki jo olemassa oleva osaaminen ja koulutus tulisi hyödyntää, kun rakennetaan tietä työllisyyden ja itsenäisyyden polulle.

Pakolaistausta tai etniseen vähemmistöön kuuluva maahanmuuttajan matka osallisuuteen voi olla haastava. Heillä on kaksi kertaa korkeampi riski syrjäytyä kantaväestöön verrattuna, jos he asuvat korkean työttömyyden alueilla. Ongelmana pidetään myös sitä, että erilaisuus hyväksytään vasta, jos lunastaa paikkansa valtaväestön ehdoilla. Maahanmuuttaja voi turhautua, kun ei voi enää toteuttaa omaa aikaisempaa ammattiaan, vaan joutuu tekemään sellaisia töitä, mitkä eivät valtaväestölle aina kelpaa. Korkeasti koulutetut työllistyvät usein matalapalkkaisiin töihin. Vaikka työ tuo mahdollisuuden päästä yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi, niin se voi aiheuttaa myös mielipahaa ja identiteettiongelmia. Työtä pidetään tärkeimpänä asiana kotoutumiselle. Työ on maahanmuuttajalle mahdollisuus parempaan taloudelliseen tilanteeseen ja ihmisarvoiseen elämään uudessa kotimaassa. (Lahti 2014, 44)

Valtion talouden, sekä maahanmuuttajan omalta kannalta olisi hyvä, jos heti kotouttamisen alkuvaiheessa heillä olisi mielekästä tekemistä. Työntekooikeutta joudutaan odottamaan yleensä 3 - 6 kuukautta, joka on pitkä aika olla tekemättä mitään. (Pakolaisapu.fi, viitattu 2.2.2017)

Suomen taloudellinen tilanne ja resurssit hidastavat työllistymistä. Asiakkaiden taustat vaihtelevat paljon.

Myös hidas hallintojärjestelmä tuo työllistämiseen esteitä esimerkiksi työjohdollisissa asioissa ja ovat esteenä nopeaan työllistämistoimintaan. Kemissä on pohdittu että, maahanmuuttajille voitaisiin järjestää työtoimintaa pihoja ja katuja hiekoittamalla ja siivoamalla, mutta se on osoittautunut hankalaksi järjestämisen osalta, kertoo asiantuntija. Ongelmaksi ovat muodostuneet yksinkertaiseen työhön liittyvät vastuukysymykset esimerkiksi siitä, kuka toimittaa hiekkaa ja työvälineitä. Eri tahot eivät toimi yhteistyössä, vaan hoitavat vain omat ja työnjohdolliset tehtäviin liittyvät seikat. Nämä niin sanotut aputyöt ovat vähentyneet merkittävästi.

Ongelmia on yritetty selventää säätämällä laki kotoutumisen edistämisestä. Sen tarkoituksena on lain puitteissa tukea kotoutumista ja mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Se edistää myös yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja vuorovaikutusta eri kansanryhmien välille. (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010)

Työyhteisöön pääseminen edistää tehokkaasti maahanmuuttajan kotoutumista. Työtovereilta saatava tuki ja vuorovaikutustilanteet mahdollistavat tietotaidon siirtymistä maahanmuuttajalle. Hyvät suhteet työkavereihin ja esimiehiin lisäävät itsetuntoa ja sitä pidetään voimavaroja lisäävänä. (THL.fi b, viitattu 7.2.2017). *”Työn merkitys on tärkeää taloudellisena, sosiaalisena ja yhteiskunnallisena aiheena, joka myös parantaa elämänhallintaa ja sitä kautta auttaa koko perheyhteisöä.”* (Lahti 2014, 102) Riittävällä kotouttamisella saavutetaan pitkällä aikavälillä säästöjä yhteiskunnallisesti.

7 MAAHANMUUTTAJA TYÖTÄ HAKEMASSA JA ESTEET TYÖLLISTYMISELLE

Maahanmuuttaja kokee usein vastarintaa työnhakutilanteissa, sillä suomalaisessa yhteiskunnassa työ on tärkeässä asemassa. Työntekoa ja työpaikkaa arvostetaan korkealle, myös palkansaanti ja itsensä sekä perheensä elättäminen on tärkeää. Työ on maahanmuuttajalle tärkeä kotoutumisen väline, sillä työpaikan myötä hän tuntee kuuluvansa osaksi yhteiskuntaamme. Työssä saa myös kontakteja kantaväestöön ja pääsee käyttämään suomen kieltä. (Räty 2002, s.179)

Työpaikan saadakseen maahanmuuttajalla on oltava riittävä kielitaito, ammattitaito sekä hänen tulee hallita suomalaiset työelämänormit. Tämä on tärkeää erityisesti, kun ammatti on korkeakoulutusta vaativa tai tehdään henkistä työtä. Kuitenkin korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia on erittäin vaikea sijoittaa suomalaiseen työelämään. Korkeasti koulutettujen tulee hallita usein myös ruotsin ja englannin kieli, he tarvitsevat mm. laajan tietopohjan ja erityistaitoja työssä selviytyäkseen. Jo kulttuuristen tekijöiden hallitseminen vaatii pitkän työkokemuksen ja sosiaalisten suhteiden sujuvuuden työelämässä. (Räty 2002, 180)

Eri maista tulleiden maahanmuuttajien välillä työttömyysaste vaihtelee suuresti. EU –maista ja Yhdysvalloista Suomeen tulleet ovat kuitenkin työllistyneet hyvin. Pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden suhteen tilanne on ollut vaikeinta, sillä työtehtävät kotimaassa eivät ole olleet lainkaan suomalaisten tehtävien mukaisia. Koulutustaso vaihtelee suuresti, ja opintoja on vaikeaa soveltaa ja rinnastaa suomalaiseen koulutusjärjestelmään. On myös huomioitava, että kaikkia ulkomaisia ammatti- tai yliopistotutkintoja ei hyväksytä, eikä työkokemusta alkuperämaassa arvosteta Suomessa. (Räty 2002, 180)

7.1 Maahanmuuttajien työllistymisen esteet

Maahanmuuttajien työmarkkina-asema on monilla mittareilla arvioituna huonompi kuin koko väestön. Työttömyys on 2,5 kertainen, työmarkkinoille pääsy hitaampaa ja työttömyysjaksot pitkittyvät kantaväestöä useammin. Kotouttamiskoulutuksen odottamisajat ovat pitkät, sen päätyttyä palvelupolku on katkonainen ja TE-keskuksen palveluntarjontaa käytetään rajallisemmin kuin kantaväestöön kuuluvien kohdalla. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 45/2016, 39)

Maahanmuuttajan työllistymisen esteenä on useita haasteita, jotka vaikuttavat työmarkkinoille pääsemistä. Esteinä pidetään kielitaidon puutetta, kulttuuritaustaa, koulutusta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työllistymisen alkuvaiheessa kielitaidon heikkous nähdään usein suurimpana esteenä työllistymiselle. Kulttuurierot voivat niin ikään vaikeuttavat työllistymistä. Ennakkoluulot ovat usein molemminpuolisia, eivät yksistään kantasuomalaisten ongelma. Koulutuksen osalta maahanmuuttajilla on usein osaamista, mutta todistusten puute ja niiden vertaaminen vaatimustasoomme ovat usein ongelmallisia.

Lisäksi maahanmuuttajien ja erityisesti pakolaisten työllisyyden esteeksi voivat nousta heikot tiedonhankinta- ja omaksumistaidot, toisin sanoen opiskeluvalmiudet. Heidän koulutuksensa, ammattiosaamisensa sekä perustaitonsa, kuten luku- ja kirjoitustaito, voivat olla hyvinkin heikolla tasolla. Suomalaisen yhteiskunnan tuntemus ja kommunikointitaitojen puuttuminen heikentävät tiedon hankkimista. Haasteita aiheuttaa myös vaihteleva terveydentila, jonka taustalla voi olla mielenterveysongelmia, vammoja tai traumaattisia kokemuksia sekä erilaiset perhetilanteisiin liittyvät ongelmat. Maahanmuuttajan omat asenteet voivat myös olla varauksellisia kantaväestöä kohtaan. Voidaan pelätä uskonnollista käännäyttämistä tai ollaan epärealistisia omia kykyjä kohtaan.

Usein työnantajat arvostavat enemmän suomalaisessa oppilaitoksesta saatua tutkintoa, kuin ulkomailla suoritettua. Työnantajilla voi olla vääriä mielikuvia

maahanmuuttajien ammattitaidosta ja osaamisesta. Maahanmuuttajan on hankala saada tunnustusta tutkinnoistaan ja työkokemuksistaan. Työpaikat, joissa maahanmuuttaja voisi työn ohella osoittaa osaamisensa, eivät monesti halua kielitaidotonta maahanmuuttajaa, jolla ei ole osaamisestaan minkäänlaista todistusta. (Hiltunen 2012,79) Työnantajilla voi olla puutteellisia tietoja tai ennakkoluuloja kulttuurista, asenteista, työllistämiseen liittyvistä tukitoimista sekä huonot resurssit työntekijöiden kouluttamiseen.

Palvelujärjestelmän ongelmana pidetään sitä, ettei se tavoita kaikkia maahanmuuttajia. Resursseja pidetään liian vähäisinä tarpeisiin nähden. Yhteistyö viranomaisten kanssa voi olla vaikeaa. Kotouttamisresurssien puute, koulutusrakenteiden ja kielikoulutusten riittämättömyys sekä katkonaisuus tuovat haasteita myös työllistymiselle. Maahanmuuttajien yksilölliset tarpeet tulisi selvittää tarkemmin. Kannustinloukuista pahin on maahanmuuttajalle työttömyys, joka sitoo yleensä hänet toimeentuloturvan saajaksi, minkä vaarana on pitkäaikaistyöttömyys. Viranomaiset eivät tiedä tarpeeksi hyvin toistensa palveluita, mikä hankaloittaa asiakkaan palveluohjausta sekä juoksuttaa asiakasta eri luukuille. (Sisäasianministeriön julkaisu 13/2011,25)

8 KÄYTÄNNÖN TYÖSKENTELY MAAHANMUUTTAJAN KANSSA

Monikulttuurisesta ohjaus- ja neuvontatyöstä puhuttaessa, on muistettava, että maahanmuuttajan on Suomeen tullessaan sopeuduttava uuteen yhteiskuntaan ja sulautettava oma kulttuurinsa osaksi vallitsevan yhteiskunnan normeja ja sääntöjä. Tästä puhutaan myös nimellä akkulturaatio, jota voidaan pitää kaksisuuntaisena prosessina, jossa kulttuuri muuttaa yksilöä. Maahanmuuttajan oma kulttuuri jää taustalle ja mahdollisesti jopa häviää, uuden kotimaan kulttuurin vaikutus sen sijaan kasvaa sopeutumisen ja oppimisen myötä. Parhaimmassa tapauksessa molemmat kulttuurit ovat yksilön elämässä rinta rinnan sopusoinnussa. Tähän prosessiin liittyvät myös asenteet töihin ja työn arvostamisen merkitykset. (Korhonen & Pukari 2013, 37)

Erilaiset yleistyksiset ja stereotypiat vallitsevat usein niin kantasuomalaisten kuin maahanmuuttajien ennakkokäsityksissä. Asioiden ymmärtämisen vaikeus voi muodostua näistä seikoista samoin kuin siitä, miten asioita tulkitaan. Maahanmuuttaja kuitenkin ei enää uudessa kotimaassaan voi tarkastella maailmaa ainoastaan omasta kulttuurisesta lähtökohdastaan käsin, vaan hänellä on oltava myös tietoa uuden kulttuurin tavoista tulkita asioita. (Korhonen & Pukari 2013, 63) Aivan samoin kuin maahanmuuttajan, asiantuntijan on myös tunnettava maahanmuuttajan kulttuurillisia tekijöitä, jotka vaikuttavat suhtautumiseen työhön, työnhakuun, työssä selviämiseen, työmoraaliin jne. Näitä seikkoja voi olla myös suhtautuminen aikaan, esim. ajan hahmottaminen lineaarisesti.

Monikulttuurisuuden lisääntyminen on tuonut erilaisia vaatimuksia myös työntekijöille, jotka toimivat monikulttuurisen työn haasteiden parissa. *”Monikulttuurisuus on laaja-alainen asia, johon sekoittuu sosiaalisia, poliittisia ja kulttuurisia päämääriä ja seurauksia.”* (Lasonen & Halonen 2009,10) Monikulttuurista työtä tehdessä on otettava huomioon monikielisyys, eri uskonnot, etnisyys ja muu kulttuurinen erityisyys. *”Usein ihmisten erityisyys nähdään mahdollisuutena, positiivisuutena ja eteenpäin vievänä asiana, mutta joskus se voi olla esteenä tasapuoliselle hyvinvoinnille ja osallisuudelle.”* (Lasonen & Halonen 2009, 11)

Monikulttuurisuus ja kulttuurienvälisyys kuuluvat ammatillisiin kompetensseihin alalla työskentelevillä. (Lasonen & Halonen 2009, 109) Sosiaalialalla työskentelevien tulee olla selvillä yhteiskunnan tekemistä maahanmuuttopoliittisista päätöksistä ja siitä, miten niitä toteutetaan käytännössä. Ongelmia on tuonut se, ettei kuntasektorilla ole aina riittävää osaamista ja verkostot ovat hajanaisia. Joissakin kunnissa on jo totuttu maahanmuuttajiin sekä kulttuurikysymyksiin ja ne ovat luontevasti mukana arjen työssä. Toisissa kunnissa monikulttuurinen työ on vasta alkamassa.

Kulttuuritausta vaikuttaa ihmisten kommunikaatioihin ja siihen, kuinka he tulkitsevat ja lähettävät viestejä. Erityisyys on otettava huomioon asiakassuhteissa. *”Usein maahanmuuttajan tausta voi olla aluksi esteenä osallisuudelle, mutta asiakastyössä on tuettava koko asiakkaan identiteettiä.”* (Räty 2009, 9) Puhutaan kulttuurien välisestä lukutaidosta, mikä on tärkeää, kun työskennellään erilaisista etnisistä taustoista tulevien ihmisten parissa. Maahanmuuttajien kanssa työskentelevien onkin huomioitava kulttuurien lisäksi myös hänen elämäntilanteeseen ja yhteiskunnalliseen asemaan liittyviä tekijöitä. (Räty 2009, 10) Ongelmia vuorovaikutukselle voi tuoda myös tilanne, jossa maahanmuuttaja kyseenalaistaa työntekijän auktoriteetin uskonnon tai erilaisen maailmankuvan takia. *”Työntekijä voi huomioida kulttuuriset erot ammatillisesti, mutta maahanmuuttajan puolelta voi olla auktoriteetti ja maailmankuvaero niin vahva, joka vie pohjan työntekijän auktoriteetilta.”* (Räty 2009, 15)

8.1 Monikulttuurinen ohjaaminen ja ohjauskompetenssit

Monikulttuuriset ohjauskompetenssit pitävät sisällään osaamisen kulttuurienväliseen viestintään, yksilön kulttuuri-identiteettiin sekä esimerkiksi vieraasta kulttuurista tulleen yksilön mielenterveyteen ja ohjaukseen liittyen. Ohjauskompetenssien malli on lähtöisin Yhdysvalloista ja niiden teoreettinen viitekehys antaa hyvän pohjan ohjauskäytäntöjen kulttuurisidonnaiselle ymmärrykselle yleisesti. Ohjauskompetensseihin kuuluvat monikulttuurinen tietoisuus, kulttuurierojen tuntemus sekä monikulttuuriset ohjauskäytännöt. (Korhonen & Pukari 2013, 83-84)

Asiantuntijan tulee ensisijaisesti olla tietoinen omasta kulttuuristaan sekä kunnioittaa jokaista asiakasta omana yksilönään. On tärkeää, että virkailija osaa tunnistaa omat valmiutensa sekä oman asiantuntemuksensa ja siihen liittyvät rajapinnat. Asiantuntijan on myös oltava kärsivällinen, tultava toimeen erilaisista etnisistä taustoista tulevien asiakkaiden kanssa, hänen tietoisuutensa normaalista ja epänormaalista on tärkeää. Hänen tulee tiedostaa ja hänellä on oltava tietoa siitä, millä tavoin hän vaikuttaa toiminnallaan ja käyttäytymisellään sekä asiantuntemuksellaan ohjattavaan. On myös tärkeää, että hänellä on riittävästi tietoa siitä, millä tavoin häneen itseensä vaikuttavat mm. vaino, rasismi, syrjintä ja erilaiset stereotyyptit eri kulttuureihin liittyen. Hänen on pystyttävä tekemään yhteistyötä riippumatta ihonväristä, uskonnollisesta vakaumuksesta ja omista olettamuksistaan. (Korhonen & Pukari 2013, 84-86)

Asiantuntijan on oltava tietoinen niistä tunteista ja tunnereaktioista, joita hänellä itsellään on, ja jotka ovat mahdollisesti negatiivisia ja vaikuttavat haitallisesti asiakkaan kohtaamisessa. Erilaisista ennakkokäsityksistä ja olettamuksista on oltava tietoinen, eivätkä ne saa vaikuttaa asiakassuhteeseen. Asiantuntijalla on oltava perustietoa erilaisista kulttuureista ja niihin liittyvistä tavoista ja perinteistä, on ymmärrettävä millä tavoin etninen tausta ja kulttuuri voivat vaikuttaa asiakkaan persoonallisiin tekijöihin, esim. tässä työn hakemiseen, avun pyytämiseen, suhtautumiseen naistyöntekijöihin ja erilaisten ohjausmenetelmien sopivuuteen. Tärkeää on ymmärtää, että pakolaisen kokemukset pakolaisuudesta ja hänen kohtaamastaan rasismista voivat olla traumaattisia ja vaikuttaa hänen näkemykseen uudesta kulttuurista sekä vaikuttaa myös ohjausprosessiin; tässä työnhakuprosessiin ja sen kulkuun. Virkailijalla on oltava ajantasaista tietoa alalta. (Korhonen & Pukari 2013, 84-86)

8.2 Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö

Maahanmuuttajille on annettava riittävästi ohjausta ja neuvontaa, jotta heillä on mahdollisuus päästä osallisiksi sekä työelämään että yhteisöön. Aivan samoin kuin maahanmuuttajat, työyhteisön jäsenet tarvitsevat perehdytystä ja ohjausta

vieraasta kulttuurista tulevan henkilön mukaan ottamiseksi heidän keskuuteensa. Työssäoppimisen yleistyttyä, on erityisesti työyhteisössä olevan vastuuhenkilön oltava tietoinen kulttuuritekijöistä. Työsopimuslaki (66/2001) kieltää työpaikalla tapahtuvan syrjinnän ja se edellyttää kaikkien työntekijöiden tasapuolista kohtelua. Yhdenvertaisuuslaki (21/2004) säättää myös työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta esim. työolojen, koulutuksen ja uralla etenemisen suhteen. Työhönopestus ja perehdytys ovat aina työnantajan vastuulla, mutta siihen ei ole yhtenäisiä käytäntöjä, joten opastus ja perehdytys saattavat vaihdella eri työpaikoilla suurestikin. (Korhonen & Pukari (toim.), 330 - 331)

Erityisesti työnhakutilanteissa monikulttuurisuus ja kulttuurien väliset erot korostuvat. Niiden ymmärtäminen vaatii asiantuntijalta erityisesti suvaitsevaisuutta, erilaisuuden hyväksymistä, ihmisen kunnioittamista ja arvostamista, yhdenvertaisuutta muihin työnhakijoihin nähden sekä yhteisten työnhakutilanteisiin ja työllistymiseen liittyvien pelisääntöjen tuntemusta. Nämä pelisäännöt täytyy osata selittää maahanmuuttajalle siten, että hän pystyy ymmärtämään säännöt oikein, ettei väärinymmärryksiä pääse syntymään. (Räty 2002, 46)

Asiantuntijan mukaan on virkailijan myös pohdittava työnhakutilanteen yhdenvertaisuutta kantasuomalaisiin nähden. ”Ovatko maahanmuuttajat todellakin samalla viivalla toiseutensa vuoksi, on asia, mitä joutuu miettimään lähes päivittäin.” (Asiantuntija 6.2.2017) Yhdenvertaisuuden kysymykset usein koskevat yksilön alkuperämaata ja sen muodostamia ennakkokäsityksiä, kielitaitoa ja sen riittävyyttä, uskonnollista vakaumusta, maailmankatsomusten erilaisuutta, vallan käsitteen hyväksymistä sekä osallisuutta ryhmään ja siinä tapahtuvaan päätöksen tekoon. (Räty 2002, 48) Tällainen pohdinta on tärkeää, jo sen vuoksi, että eri kulttuureissa naisen asema yhteiskunnassa voi olla täysin erilainen kuin meillä Suomessa.

Härkäpään (2014, 37) mukaan kokemukset maahanmuuttajien kielitaidon huomioon ottamisesta työllistymispalveluista on tavalla tai toisella riittämätön, vaikka yleisesti asia nähtiin positiivisena. Henkilökunnan kulttuuriseen

osaamiseen ei ole järjestetty riittävästi koulutusta, vaikka siitä onkin keskusteltu työpaikoilla. Asiakkaat nähdään yhdenvertaisina suomalaisiin nähden, eikä minkään asteista rasismia yleisesti hyväksytä. Yhdenvertaisuusperiaate olettaa, että kantaväetön lailla maahanmuuttaja pääsee palvelujen piiriin ja hänellä on mahdollisuus hyötyä siitä. Tämä edellyttää, että huomioidaan maahanmuuttajan kulttuuristausta ja kielitaito sekä ymmärrys yhteiskunnan palvelujärjestelmästä ja sen toiminnasta. (Härkäpää, 43) Asiantuntijan mukaan maahanmuuttaja voi näyttää ymmärtävänsä hyvin, mitä hänelle esim. työllistymissuunnitelmasta kertoo, mutta todellisuus voi olla aivan toinen, eli hän ei ymmärrä loppujen lopuksi mitään. (Asiantuntija 6.2.2017)

8.3 Monikulttuuriset ohjauskäytännöt

Asiantuntijan on osattava kunnioittaa asiakkaan uskonnollista vakaumusta ja sen määrittelemiä arvoja. Hänen on osattava myös valita sopiva tapa ohjaukselle, sillä mikä sopii somalille, ei välttämättä sovi myanmarilaiselle. Maahanmuuttajan oman kielitaitoa tulee kunnioittaa ja on käytettävä tulkkia, mikäli asiakkaan kielitaito ei ole riittävä asian ymmärtämiseen. Asiantuntijan on myös tiedostettava maahanmuuttajan perherakenteet, sillä jokaisella perheellä on omat arvot ja uskomukset sekä rakenne ja usein myös hierarkia. Suvun vanhin on usein päätöksen tekijä isossa perheessä. Uudessa kotimaassa kohdattu sosiaalinen syrjintä voi vaikuttaa maahanmuuttajan psyykkiseen tilaan. Kemissä maahanmuuttajien on vaikeaa saada kantasuomalaisia ystäviä ja tutustua paikkakunnalla asuvaan väestöön erilaisten ennakoluulojen ja – käsitysten vuoksi. Usein on käytettävä tulkkia, jotta asiakkaan etua voidaan ajaa ja ohjaustilanteessa tehtävä työnhakusuunnitelma tulee ymmärretyksi. (Korhonen & Pukari 2013, 84-86)

Monikulttuuriset ohjauskäytännöt tulevat usein erilaisten hankkeiden kautta, joiden avulla pyritään aina löytämään uusia toimintatapoja työskennellä maahanmuuttajien kautta. Hankkeiden puitteissa on enemmän resursseja pureutua työn ongelmakohtiin, kuten haastavien asiakkaiden työllisyys- ja koulutuspolun löytymiseen. Hankkeiden työntekijöillä on paremmat

mahdollisuudet tukea työnhakijaa henkilökohtaisesti kuin esimerkiksi TE-toimiston virkailijalla.

8.4 Tulkkipalveluiden tarpeellisuus maahanmuuttajien ohjaustyössä

Maahanmuuttajan kielitaito ei välttämättä ole riittävä, jotta hän pystyisi asioimaan yksin TE-keskuksen tai työllisyyspalveluiden asiantuntijan kanssa. Hän saattaa osoittaa ymmärtävänsä, vaikka todellisuus on täysin toinen. Tämän vuoksi maahanmuuttajien kanssa asioidessa käytetään usein tulkkipalveluita, joista yleisin on puhelintulkkauk. Joskus voidaan saada tulkkipalvelut myös virtuaaliyhteydellä Skypen kautta tai jopa paikan päälle. TE-keskuksen asiantuntija voi olla myös täysin toisella paikkakunnalla esimerkiksi Ivalossa, mikä lisää entisestään haasteita palveluille. (Asiantuntija 6.2.2017)

Kielitaidon osalta herää usein yhdenvertaisuuden toteutumisen kysymys, sillä työllistymiseen ja työnhakuun liittyvät lomakkeet ovat usein vain suomen tai ruotsin kielellä. Vain harvoja lomakkeita on käännetty muille kielille. Maahanmuuttajan luottamus virkailijaan on erittäin suuri, sillä hän joutuu allekirjoituksellaan vahvistamaan virallisia papereita, joiden tekstiä hän ei ehkä ymmärrä juuri lainkaan. (Asiantuntija 6.2.2017)

Maahanmuuttajien omat käsitykset kielitaidostaan eroavat usein, kun he arvioivat omaa kielitaitoaan. Kielitaidon kehittymiseen vaikuttavat mm. uudessa maassa asuttu aika ja se, minkä verran maahanmuuttajalla on ollut kontakteja suomalaiseen kantaväestöön. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala & Salminen 2007, 75-79)

Yleisesti maahanmuuttajat opiskelevat mielellään suomen kieltä. Jo pakolaisten ja turvapaikan hakijoiden saapuessa Suomeen korostetaan kielen oppimisen merkitystä, ja vastaanottokeskukset yleisesti järjestävät kielikoulutusta heille. Kun maahanmuuttaja on saanut oleskeluluvan, siirtyy hän mahdollisimman pian kielikoulun oppilaaksi ja mahdollisesti sen jälkeen suorittaa peruskoulun ja etenee ammatilliseen koulutukseen. Opiskelun ja työharjoittelujaksojen myötä

hänen kielitaitonsa aina paranee. Työpaikalla pärjäämisen ja työn sujuvuuden edellytyksenä on puhutun suomen kielen ymmärtäminen ja puhuminen. Puhumisen taito edesauttaa osallisuutta työyhteisössä sekä auttaa luomaan sosiaalisia suhteita sekä toimimaan työyhteisön edellyttämällä tavalla. (Vartia & al., 2001)

8.5 Työllistymistä edistävät tekijät

Työnhakijalla oletetaan olevan perusvalmiuksia ja osaamista työmarkkinoilla. Näitä ominaisuuksia maahanmuuttajilla on kehitetty palvelujärjestelmän avulla ennen työmarkkinoille siirtymistä. Työllistymiseen vaikuttaa se kuinka paljon koulutusta jo on vai tarvitaanko lisäkoulutusta, jotta saavuttaa vaadittavan ammattitaidon. Ammatillista pätevyyttä voi hakea ammatillisesta peruskoulutuksesta tai aikuiskoulutuksesta ja esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen avulla. Opetusta voidaan antaa tarpeiden mukaan ja sopeutetusti. Pyrkimyksenä on erilaisten uravaihtoehtojen kartoittaminen ja motivointi opiskeluun. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 6/2014,20-21)

Sosiaaliset verkostot ovat maahanmuuttajille ovat tärkeitä ja joihin julkinen palveluverkosto voi osaltaan vaikuttaa. Maahanmuuttajien kannalta heidän omat sosiaaliset verkostonsa ovat myös merkittävässä roolissa työllistymistä ajatellen. Heidän on vaikea saada kontakteja kantasuomalaiseen väestöön. Maahanmuuttajien kontaktit kantaväestöön ovat tärkeitä myös työllistymisen kannalta. Suomalaiset tuntevat työmarkkinat ja työpaikat paremmin ja voivat kertoa avoimista työpaikoista ja koulutuksista maahanmuuttajille. Jo kotouttamisen yhteydessä olisi hyvä luoda suhteita valtaväestöön esimerkiksi ystävä- ja vapaaehtoistoiminnan kautta. Suomalaisen suositus maahanmuuttajasta voi edistää työllistymistä, sillä sitä pidetään luotettavampana kuin toisen maahanmuuttajan suositusta. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 6/2014,68-69)

Kielitaidon kehittäminen on pääsääntöisesti julkisen palvelujärjestelmän tehtävä, mutta myös maahanmuuttajan sosiaalisilla verkostoilla on sen

kehittymiseen tärkeä tehtävä. Kielitaitoa tarvitaan kaikessa käytännön asioinnissa. Kieliopetusta annetaan osana kotouttamiskoulutusta. Maahanmuuttajien kotouttamiskoulutus toteutetaan työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena ja sen kesto on 60 opintoviikkoa. Siihen voidaan rinnastaa myös omaehtoisia opintoja, jos sen katsotaan edistävä työllisyyttä. Valitettavasti maahanmuuttajilla kielikoulutus tuntuu loppuvan kesken, eivätkä he vapaa-aikanaan käytä juurikaan Suomen kieltä vähäisten kontaktien vuoksi suomalaiseen kantaväestöön. Erityisesti ongelmallista on luku- ja kirjoitustaidottomien kielitaidon suhteen, sillä maahanmuuttajakoulutuksen aikana heillä voi mennä useampi vuosi riittävän itsenäisen kielitaidon perustason saavuttamiseen. Heidän tulisi ymmärtää kuitenkin pääpiirteissään suomenkielinen puhe ja pystyä seuraamaan keskustelua sekä pystyä osallistumaan haastattelutilanteisiin esimerkiksi työpaikkaa hakiessaan. Myös työhakemusten kirjoittaminen voi olla heille vaikeaa. (Opetushallitus 2012, 39)

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet ovat yleensä lyhytkestoisia maahanmuuttajakoulutuksia, kielikoulutuksia, tai muuta suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään valmentavaa koulutusta. Jatkuvuutta erityisesti kielen opiskelulle ei ole. Työllisyysuunnitelma laaditaan yleensä kotouttamiskoulutuksen jälkeen ja olennaiset osaamisvajeet pyritään paikkaamaan työvoimapolitiittisella koulutuksella.

Maahanmuuttajilla on kokemusta usein kansanvälisyydestä ja erilaisista toimintatavoista sekä heiltä voi löytyä osaamista erilaisista innovatiivisista hankkeista. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 45/2016, 26) Heidän osaamistaan ja verkostojaan tulisi hyödyntää myös työvoimaviranomaisten näkökannasta. Useimmat maahanmuuttajat ovat korkeasti koulutettuja ja heillä on ammattitaitoa jota tulisi hyödyntää. Maahanmuuttajien koulutustausta on usein vaikea todentaa, sillä erityisesti turvapaikanhakijoilla ja pakolaisilla on puutteita niin opiskelutodistusten kuin työtodistustenkin osalta, eikä näin ollen voida todentaa heidän osaamistaan ja pätevyyttään alalle tai työtehtäviin. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 45/2016, 63)

Mahdollisuuksia työllistymiseen ohjaa myös maahanmuuttajien ikärakenne. Suurin osa heistä on nuoria, jotka ovat vasta siirtymässä työmarkkinoille. Heillä on yleensä hyvät oppimisvalmiudet kielen opiskeluun, ja näin ollen mahdollisuus saavuttaa opiskelun myötä hyvä opiskelupaikka uutta ammattia ajatellen. Yrittäjäyys on myös monelle maahanmuuttajalle hyvä työllistymismahdollisuus, jota TE-hallinnon viranomaisten tulisi tukea laajemmin.

9 AINEISTON ANALYSOINTI

Työllisyyspalvelut ovat myös maahanmuuttajille kanava työllisyyteen ja aktiiviseen osallisuuteen. Alkukartoituksen ja kielikoulutuksen jälkeen heidät ohjataan TE-palveluiden piiriin. Maahanmuuttajilla ei ole erityisiä oikeuksia työhaussa vaan he ovat yhdenvertaisia kantasuomalaisten kanssa työnhakutilanteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004)

”Työllistymis-/aktivointisuunnitelma on samanlainen kaikille työnhakijoille. Valitettavasti sitä ei ole vain käännetty kaikille vaadittaville kielille, mikä tuottaa ongelmia”, huomauttaa asiantuntija.

Maahanmuuttajan matka työllisyyteen on moninaisempi kuin kantaväestön, vaikka samoja haasteita löytyy molemmilta. Kun tarjolla on samat palvelut molemmille, niin se vaatii työntekijöiltä tietoa ja ymmärrystä erilaisuuden kohtaamisessa. On löydettävä kaikki mahdollisuudet, mutta oltava myös realistisia haasteille.

”Työllistymissuunnitelma/aktivointisuunnitelma on sama kaikille. Valitettavasti sitä ei ole käännetty kaikille vaadittaville kielille. Maahanmuuttajan luottamus? Hän ei tiedä aina, mihin paperiin pistetään nimi. ”Tekeekö tässä kaupungissa miehet töitä?”, kysyi häneltä eräs sodan turmelema mies, joka oli kohdannut pankissa, Kelalla, TE-toimistossa vain naistyöntekijöitä. Puuttuu vastineet sanoille, ymmärrys ja tulkinta kielestä. Kulttuuriero jo siinä, että Suomessa naiset tekevät töitä ja heitä on monissa eri tehtävissä”, huomauttaa asiantuntija.

Yhdenvertaisuus toteutuu vain ainoastaan suomen kielellä. Virkailijan asiantuntemus maahanmuuttajista ja heidän kulttuureistaan/kokemus vieraskielisen kanssa työskentelyssä vaikuttaa hyvin paljon.

9.1 Maahanmuuttaja työnhakijana ja siihen liittyvät tekijät

Maahanmuuttajat ovat yleensä aktiivisia työhaussa ja olisivat valmiita ottamaan vastaan mitä työtä tahansa. Maahanmuuttajan ja kantaväestön työllistymisessä on kuitenkin joitakin eroja, joista koulutus-, kulttuuri- ja kielitaitoerot ovat niistä suurimpia.

Maahanmuuttajan kielitaito asettaa usein erityisvaatimuksia hänen asioidessaan työllisyyspalveluissa ja työllistymisessä. Tulkin käyttö on yleistä ja sitä on tarjottava, jos epäillään ettei asiakkaan kielitaito ole riittävä.

” Vain asioimiskoulutuksen saaneen tulkin käyttäminen on usein haasteellista, sillä hän ei välttämättä itsekään ymmärrä rakenteita, jotka suomalaisessa yhteiskunnassa on”, kertoo asiantuntija.

Valtaväestön koulu- ja työtodistukset ovat helposti nähtävillä ja tarkistettavissa, mutta maahanmuuttajan todistuksia ei välttämättä löydy lainkaan tai olemassa olevia ei voida todentaa. Niiden perusteella ei voida aina määrittää riittävää ammattitaitoa tai että työkokemusta olisi riittävästi. Myös kulttuuritaustat ovat moninaisempia ja sitä kautta vaikuttavat työllistymiseen. Työntekijällä on oltava paljon kulttuurituntemusta ja kykyä kohdata työnhakija. Kulttuurieroja voi olla esimerkiksi naisen asema perheessä tai työ, jota meidän yhteiskunnassamme ei enää ole.

Työnhakutilanteessa on nykyisin päädytty asiakasnumeron käyttämiseen sen sijaan, että haastatteluun ilmoitettaisiin hakijan nimi, sillä ulkomaalaiselta vaikuttava nimi jo voi tuoda ennakkokäsityksiä haastateltavalle ja näin aiheuttaa hakijan syrjintää. Tämä käytäntö on osoittautunut asiantuntijan mukaan hyväksi.

9.1.1 Maahanmuuttajan oma aktiivisuus

Maahanmuuttajan oma halu koulutukseen ja työllisyyteen on merkittävä seikka. Usein se toimii myös ratkaisevana tekijänä siihen, kuinka nopeasti hän

integroituu yhteiskuntaamme. Yleensä maahanmuuttajat ovat aktiivisia toimijoita ja haluavat mahdollisimman pian työelämäänsä. Usean toive on rakentaa parempaa elämää itselleen ja perheelleen työtä tekemällä. He osallistuvat mielellään kielen opetukseen, mutta usein luulevat kielitaitoaan paremmaksi kuin se todellisuudessa on, kertoo asiantuntija.

”Luku- ja kirjoitustaidottoman on vaikea mieltää, mitä haluaisi tehdä. Tulevaisuuden hahmottaminen on vaikeaa, heille riittää usein, että on turvallinen elinympäristö, missä asua ja olla. Koulutettu henkilö taas haluaa kielen oppimisen jälkeen korostaa omaa ammattiaan tai hakeutua ammattikoulutukseen”, toteaa asiantuntija.

Maahanmuuttajat ovat erittäin työorientoituneita ja haluavat tehdä yhteiskunnalle töitä. Maahanmuuttajat, etenkin pakolaiset, ajattelevat aina tekevänsä oikeaa työtä, olipa se kuntouttavaa työtoimintaa tai muuta heille tarjottua työtä. He tekevät työtä palkasta riippumatta. Olipa palkkiona 9 € kulukorvaus tai suurempi summa, työ on heille tärkeää ja työnteko erityinen ylpeyden aihe, kertoo asiantuntija. Kantaväestö tiedostaa työtoiminnan ja palkkatyön eron toisin, lähinnä rahallisen arvon mukaan.

Maahanmuuttajan aktiivisuus ei ole huono asia, mutta ongelmana on se, että tehdään heille epäedullisia työsopimuksia, joista on hankala päästä eroon. Yleensä sopimukselle ei ole laitettu määräaikaa, mikä pitäisi olla, mikäli maahanmuuttajalle löytyy pidempiaikainen työsuhde. Jotta sopimuksen voisi purkaa, olisi maahanmuuttajalle löydettävä vakinaisempi työpaikka, esimerkiksi palkkatuettu tai määräaikainen työpaikka.

” Työllistymisen kelkasta jäävät pois ne, jotka jäävät eläkkeelle, joutuvat vammaistuen piiriin, lähtevät opiskelemaan. Pääsääntöisesti he ovat saman palvelun piirissä, millä kantaväestö on. Polulla on paljon enemmän haasteita, kuin ”normaalipetterillä”. On otettava huomioon lainsäädäntö (tulkkaukspalvelut), alkuasetelma, terveydentila ja muut työllistymiseen vaikuttavat seikat. Henkilöä koskevaa pakettia lähdetään viemään eteenpäin kokonaisuutena kohti työelämää”, kertoo asiantuntija.

Maahanmuuttajan kulttuuritausta vaikuttaa hänen suhtautumiseensa työhön. Esimerkiksi afgaaninaisten asema perheessä ja suvussa yleisesti on olla kotona ja huolehtia perheestä, heidän on usein vaikea henkilöityä työttömiksi tai työnhakijoiksi yleensä. Heidän vastuullaan on lasten kasvatus ja kotona tapahtuva työ.

Koulutettu henkilö haluaa kielen oppimisen jälkeen korostaa omaa ammattia ja osaamistaan, tai hakeutua ammattikoulutukseen. Opiskelu- ja oppimisvalmiudet ovat hyvät, ne edesauttavat uuden omaksumista. Työllisyyspalveluissa pyritään huomioimaan aikaisempi koulutus ja ammatti sekä ammattitaito ja osaaminen mahdollisimman hyvin. Kun koulutusta tarkistetaan, maahan muualta tulleet joutuvat toisinaan huomaamaan, että eivät pysty vastaavaan työhön Suomessa. Esimerkiksi Kosovosta Suomeen pakolaisena tullut lakimies, jonka tutkinto ei vastaa yhteiskuntamme vaatimuksia. Tällaisissa tilanteissa TE-keskus pyrkii järjestää mahdollisuuden käytännön kokeeseen tai testiin, missä arvioidaan henkilön mahdollisuutta suoriutua aikaisempaa koulutusta vastaavasta työstä uudessa kotimaassaan, Suomessa.

”Asiakkaan taustat vaihtelevat suuresti. Vrt. kiinalainen insinööri ja burmalainen maanviljelijä. Kaikki apu varsinaiseen työhön on hävinnyt, fyysisillä vahvuuksilla ei ole merkitystä, kun aletaan etsiä työtä vaikkapa burmalaiselle”, kertoo asiantuntija.

9.1.2 Tulkkauspalvelut ja niihin liittyvät haasteet

Maahanmuuttajan kielelliset ongelmat asettavat haasteita asiantuntijan työssä. Maahanmuuttajalla ei ole aina saatavalla tulkkia, joten kielellisiä yhteentörmäyksiä saattaa tulla ja väärinymmärrysten mahdollisuus kasvaa. Yhdenvertaisuus asiakkaiden välillä toteutuu tällä hetkellä ainoastaan suomen kielellä. Myös virkailijan asiantuntemus maahanmuuttajista ja heidän kulttuureistaan sekä kokemus vieraskielisen kanssa työskentelyssä vaikuttaa

hyvin paljon. Olennaista onkin riittävän hyvä kielen ymmärrys ja sen vaikutus asiakasyhteistyössä.

Tulkkaukselle tuo haasteita se, että se hoidetaan puhelimitse tai esimerkiksi Skype –yhteyden avulla. Tulkkien koulutus voi vaihdella, minkä vuoksi tulkkien tiedoissa voi olla suuriakin eroja. Vain asioimiskoulutuksen saaneen tulkin käyttäminen on haasteellista. Joillakin tulkeilla on laajempi koulutus, mikä helpottaa toimimista pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien tulkkia vaativissa tilanteissa. Aina ei voida tietää kuinka hyvin tulkki ymmärtää alan sanastoa ja millä tavoin hän esittää asian asiakkaalle. Kaikille sanoille ei aina löydy vastinetta. Voi tulla väärinymmärryksiä tahattomasti. Myös nettiyhteydet eivät aina toimi riittävän hyvin. Kuitenkin esimerkiksi Skype–yhteyden avulla tapahtuva tulkkaukset on huomattavasti parempi vaihtoehto puhelintulkkaukselle, jota käytetään tällä hetkellä eniten.

”Vain asioimiskoulutuksen saaneen tulkin käyttäminen on usein haasteellista, sillä hän ei välttämättä itsekään ymmärrä rakenteita, jotka suomalaisessa yhteiskunnassa on”, huomauttaa asiantuntija.

”On tullut tilanteita, joissa tulkilla eivät omat taidot riitä auttamiseen ja kielenkääntämiseen”, kertoo asiantuntija.

Parhaassa tilanteessa tulkki on paikan päällä. Kun ollaan kasvotusten, niin ilmeistä ja eleistäkin näkee, onko kaikki ymmärretty oikein. Näin tulkki käsitetään myös henkilökohtaisemmin ja merkityksellisemmin apua antavana henkilönä. Tulkillakin on oltava riittävä koulutus ja kielitaito itse tulkkaukseen ja hänen on ymmärrettävä, kuinka yhteiskunnassamme toimitaan. Käytetyt tulkit eivät ole kuitenkaan kouluttamattomia maallikoita.

9.1.3 Työllistymisen haasteet maahanmuuttajalle

Maahanmuuttajille haasteita aiheuttaa juuri kieliongelmat, kototutuminen ja ammattitaito. Monella 55 - 60 vuotiaalla maahanmuuttajalla ei ole luku- tai

kirjoitustaitoa, joten joudutaan lähtemään melko haastavista asetelmista, kun ajatellaan työllistymistä. Työllistymisen ulkopuolelle jäävät usein kotiäidit ja lähellä eläkeikää olevat maahanmuuttajat. Myös suppeat sosiaaliset verkostot kodin ulkopuolella sekä vähäinen yhteys kantaväestöön hidastavat työllistymistä.

Vaikka maahanmuuttajalla onkin halua päästä työelämään, niin työmarkkinat sanelevat mahdollisuuden sinne pääsemiseksi. Usein työelämä ei ole vielä valmis palkkaamaan maahanmuuttajaa, vaan pelätään erilaisuutta. Valitettavan usein mahdollisilla työnantajilla on ennakoluuloisuutta maahanmuuttajia kohtaan. Ennakoluulot selittyvät usein tietämättömyydellä ja kokemattomuudella maahanmuuttajasta työntekijänä. Asiat ovat kuitenkin on menossa parempaan suuntaan, sillä työpaikan etsiminen maahanmuuttajataustaiselle henkilölle on kuitenkin alkanut helpottaa.

Haasteita tuovat myös työllistämiseen liittyvän hallinnolliset seikat, mitkä hidastavat ja vaikeuttavat maahanmuuttajan työllistymistä. Tällainen on esimerkiksi raskas byrokratia, jossa asiat joudutaan ratkaisemaan moniportaisessa organisaatiossa. Kemin Työllisyys- ja Elinvoimahankkeessa pureudutaan juuri tähän ongelmaan. Erityisesti maahanmuuttajia ajatellen olisi hyvä tiedostaa, tarjolla olevien monenlaisten aputöiden olemassaolon aina pihan hiekoituksesta rannan raivaukseen. Byrokratian vuoksi näiden aputöiden tarjoaminen maahanmuuttajalle on haastavaa. Pelätään, että heistä tulee ns. huonompien töiden tekijöitä, sillä harva kantasuomalainen ryhtyisi vastaaviin tehtäviin. Tarvitaan muun muassa erilaisia lupia, vastuuhenkilöitä ja töiden sekä vastuiden uudelleen organisointia. Kun mukana on eri toimijoita, on tämä erittäin työlästä ja aikaa vievää. Toisin sanoen pienen työn teettäminen, mikä olisi maahanmuuttajalle mieluisaa työtä, on käytännössä erittäin hankala toteuttaa. Toteutuuko siinä yhdenvertaisuus kantaväestön ja maahanmuuttajan välillä?

”Kaupungin tapaturmatilastot (esim. liukastumiset) ovat korkeita, voisiko maahanmuuttajia käyttää siinä hommassa esim. hiekoittamassa. Miten tällainen toiminta voidaan käytännössä järjestää, kun tarvitaan työnjohtoa, apua

siirtymiseen työpisteiden välillä, kuka toimii työnjohtajana ja paljon muita järjestelyjä”, tuumii asiantuntija. Tällaiset tehtävät olisivat maahanmuuttajille todella tärkeitä työllistymisen vuoksi”, asiantuntija kertoo.

Maahanmuuttajilla on yleensä realistiset tavoitteet omasta työllistymisestä. He ymmärtävät omat vahvuutensa ja ovat aktiivisia toimijoita koulutuksissa sekä työmarkkinoilla. Kaikilla ei kuitenkaan ole samanlaista näkemystä osaamisestaan ja tulevaisuuden suunnittelu voi olla haastavaa. On oltava realistinen maahanmuuttajan henkilökohtaisen tavoitteen kanssa, ja siitä mikä on se työ, josta hän pystyy suoriutumaan, miten hän tulee siihen pääsemään ikikuuna päivänä.

”Asiakkaana oli eräs pakolaisrouva, joka halusi opiskella lääkäriksi. On kyettävä ymmärtämään, että joskus tämä on mahdotonta, hän ei voisi puutteellisen kielitaidon vuoksi opiskella näin vaativaan ammattiin, sillä hän ei koskaan oppisi suomen kieltä tarpeeksi hyvin. On muistettava aina, mikä olisi tälle pakolaisrouvalle se työ, josta hän pystyisi suoriutumaan hyvin, mitkä ovat hänen realistiset mahdollisuutensa”, toteaa asiantuntija.

Useimmat maahanmuuttajat ovat kuitenkin valmiita tekemään töitä, vaikka työ ei vastaisikaan heidän koulutustaan. He ovat voineet olla lähtömaassaan korkeasti koulutettuja, mutta ottavat vastaan vaikkapa siivoustyötä, kunhan saavat siitä palkkaa. Lisäksi on oltava realistinen, sillä kaikki eivät voi työllistyä tai opiskella siihen työhön, johon haluavat.

On muistettava, että työllistymismahdollisuudet pienenevät huomattavasti niillä henkilöillä, jotka ovat lähellä eläkeikää, joutuvat vammaistuen piiriin tai suuntaavat opiskelemaan eri oppilaitoksiin. Pääsääntöisesti heidän voidaan nähdä olevan samojen palveluiden piirissä, kuin suomalainen kantaväestökin, mutta valitettavan usein taustastaan johtuen heidän mahdollisuudet ovat kuitenkin pienemmät. Polulla on jo pelkästään puutteellisen kielitaidon ja terveydellisten ongelmien vuoksi enemmän haasteita kuin tavallisella kansalaisella, kertoo asiantuntija. Jokaisesta työnhakijasta on otettava vastuu henkilönä, kokonaisuutena. Herää kysymys siitä, kuka pystyy hallitsemaan

tämän kokonaisuuden ja ottamaan vastuun asiakkaasta. Kuka puhuu asiakkaan puolesta?

”Kotouttamisvaiheessa olisi tärkeää tutustua suomalaisiin, jotta työpaikankin saanti helpottuisi. Kanssakäyminen kantaväestön kanssa olisi erittäin tärkeää. Asennekasvatus esim. yrittäjille olisi myös erittäin tärkeää. Maahanmuuttajien esim. burmalaisten tunnollisuus työtä kohtaan on antanut hyvää palautetta työnantajilta. Kemiläiset yrittäjät suhtautuvat suhteellisen hyvin maahanmuuttajiin, vaikka varsinaiseen palkkaamiseen on kynnys suuri. Vakinaisen työpaikan saaminen on vaikeaa”, kertoo asiantuntija.

9.2 Asiantuntijuuteen liittyvät tekijät

9.2.1 Työntekijän erikoistuminen maahanmuuttajatyöhön

Työllisyyspalveluissa ei ole nimetty ketään maahanmuuttajien työllistämiseen erikoistunutta henkilöä hoitamaan ainoastaan heidän asioitaan. Näin ei myöskään ole tehty TE-toimistossa, eikä TYP:ssä. Tämä kuitenkin olisi tarpeen, sillä maahanmuuttajia tulee palvella yhtä hyvin kuin ketä tahansa työnhakijaa. Erityisesti pakolaisten kanssa on käytettävä tulkkia, ja jos työllistämisen ammattilainen olisi perehtynyt erityisesti maahanmuuttajien kanssa työllistämiseen, olisi hänellä valmiiksi jo tarvittava tieto toimivista tulkkipalveluista ja hyvät perustiedot monialaisen yhteistyön toimista esimerkiksi terveydenhuollon eri toimijoiden kanssa. Työskentely maahanmuuttajien kanssa edellyttää osaamista ja kokemusta maahanmuuttajatyöstä. On kuitenkin muistettava, että kaikkein tarpeellisinta on tieto, jonka asiakas tuo tullessaan, sillä jokainen asiakas on oman elämänsä asiantuntija.

”Halutaanko niin, että jollain henkilöllä on erityisosaamista esim. maahanmuuttajien työllisyysasioiden hoitoon. Jos annetaan mahdollisuus, niin kehittämishalua ainakin itseltäni löytyy. Työajan vähyyden vuoksi, olen valmis selvittämään asioita myös työajan ulkopuolella. Itselläni on ollut mahdollisuus

kouluttautua vuosien ajan. Mitä tapahtuu, kun jään eläkkeelle muutaman vuoden kuluttua. Kukaan ei ole kuitenkaan korvaamaton”, pohtii asiantuntija.

Maahanmuuttajien kanssa työskentely edellyttää sitoutumista ja pitkäjänteisyyttä, usein myös kärsivällisyyttäkin. Pakolaisten kielitaitoa ajatellen on aina väärinymmärrysten mahdollisuus, sillä usein he näyttävät ymmärtävän enemmän kuin todellisuudessa ymmärtävätkään.

”Eräs asiakas on sanonut tilanteessa, missä hän ei ymmärtänyt lomakkeella lukevaa tekstiä: ”Minähän voisin laittaa nimeni omaan kuolintodistukseeni.” Luottamus virkailijan asiantuntijuuteen ja toimintaan on todella suuri, sillä TE-hallinnon lomakkeet ovat usein käännettyjä vain suomeksi tai ruotsiksi”, korostaa asiantuntija.

9.2.2 Maahanmuuttajatyön osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen

Valitettavasti tällä hetkellä ei hyödynnetä asiantuntijan kokemusta maahanmuuttajatyöstä tarpeeksi. Asiantuntijalla itsellään on yli 20 vuoden kokemus työstä maahanmuuttajien kanssa, silti hänen työnsä ei työllisyyspalveluissa keskity ainoastaan heidän kanssaan työskentelyyn, vaan mukana on muitakin TYP:n asiakkaita. Lisäksi hänellä on muita työtehtäviä. Syynä on toisaalta henkilöstöpula ja toisaalta työn organisointiin liittyvät tekijät, myös SOTE-uudistuksella on osuutta asiaan.

”Omaa osaamista kannattaa ja pitää hyödyntää omassa työssä. Esimerkiksi pitkäaikaista työkokemusta, mikä itselläni on. Meillä ei ole erikseen maahanmuuttotyöntekijää, sillä resurssit eivät kuulu tavalliseen TYP –työhön. Työtehtäviini kuuluu myös muita tehtäviä, enkä voi keskittyä vain tiettyihin asioihin. Työn kokonaisuuden hallitseminen voi välillä olla haasteellista (sirpaleista), sillä tehtäviä tulee useista eri suunnista”, toteaa asiantuntija.

Maahanmuuttajalle on erittäin tärkeää, että työntekijä on ammattitaitoinen ja hänellä on kokemusta toimimisesta maahanmuuttajien kanssa sekä monialaisesta ammatillisesta yhteistyöstä. Pakolaisilla on usein taustalla

traumojia, sairauksia tai vammoja, jotka on otettava huomioon työ- tai koulutuspaikkaa etsittäessä. Heillä ei aina ole todistuksia mukanaan, eikä heidän aikaisempia opintoja voida todistusten puutteessa verrata suomalaiseen koulutukseen. Monella iäkkäällä pakolaisella ei ole edes luku- tai kirjoitustaitoa. Kuitenkin maahanmuuttajalla, olipa hän pakolainen tai muulla tavoin Suomeen tullut henkilö, on korkea motivaatio työllistymiseen tai koulutuspaikan saamiseen. Hän on tunnollinen ja huolellinen työssä, joka hänelle osoitetaan. Hänelle on kunnia-asia käydä työssä ja elättää perheensä sillä tavoin.

Asiantuntijuudelle ja erityisosaamiselle olisi tällä hetkellä tarvetta työllisyyspalveluissa ja TE-hallinnon tehtävissä. Suomeen (ja myös Kemiin) on tullut suuri määrä maahanmuuttajia, jotka tarvitsevat apua. Jokainen kunta haluaisi maahanmuuttajan jäävän siihen kuntaan, johon hän on kotoutunut. Kuitenkin moni lähtee perheensä ja työn perään muualle. Vastaanottavan kunnan pitäisi sitoutua enemmän erilaisiin tukitoimiin ja kotouttamiseen.

Asiantuntijoita tulisi olla enemmän kuin yksi, sillä silloin tiedon siirto esimerkiksi vanhemmalta nuoremmalle asiantuntijalle tapahtuisi työn ohessa oppimalla. Maahanmuuttajatyöhön ja erityisesti työllistämiseen liittyy niin monia seikkoja, että niitä ei voi oppia muutoin kuin kokemuksen kautta.

9.2.3 Työajan riittämättömyyden ongelma

Valitettavasti työaika ei voi millään tavoin riittää kaikkien lainsäädännöllisten asioiden käsittelyyn, täytyy olla valmis perehtymään työhön liittyviin asioihin myös vapaa-aikana. Uusia asioita työllistymiseen liittyen on tullut viime vuosina niin paljon ja asiakastilanteiden muuttuessa yhä haastavammiksi, hän on joutunut käyttämään yhä enemmän vapaa-aikaa niiden tutkimiseen ja oppimiseen. Koulutusten ollessa lähinnä Etelä-Suomessa, on matkustaminen lisääntynyt jonkin verran. Jotta työtä voisi tehdä mahdollisimman hyvin, tulisi turvata riittävät mahdollisuudet ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämiseen ja uuden oppimiseen. Omaan osaamiseen tulee hyödyntää asiakastyössä.

”Itselläni on kyllä työn ja ammattitaidon kehittämiseen olisi motivaatiota ja kiinnostusta. Mahdollisuuksia tällä hetkellä ei ole tarpeeksi”, toteaa asiantuntija.

9.3 Monialaisen yhteistyön ulottuvuus maahanmuuttajan työllistämässä

Moniammatillinen toiminta tarkoittaa sitä, että toimitaan lain ja yhteistyön puitteissa, sekä sen mukaan miten se on mahdollista. Eri toimijoita ovat esimerkiksi Kemin kaupungin Työllisyyspalvelut, TE–hallinto, sosiaalitoimi, a-klinikka, mielenterveyssäätiö, yhdistykset, terveydenhuolto. Tarkoituksena on saada juuri oikeaa toimintaa niin maahanmuuttajalle kuin kantasuomalaisellekin.

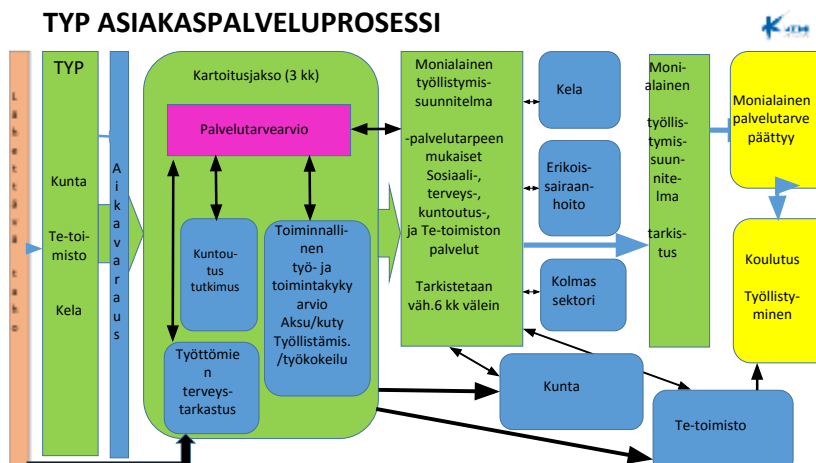
”Aina pyritään löytämään maahanmuuttajalle juuri oikea paikka työllistymis- ja/tai koulutuspolkua ajatellen”, toteaa asiantuntija.

9.3.1 Kemin kaupungin Työllisyyspalveluiden toimintamalli

Kemin kaupungin Työllisyyspalvelut–yksikkö on luonut työllistämisen toimintamallin työllisyyden parantamiseksi. Toimintamallin avulla on saavutettu hyviä tuloksia työllisyyden parantamiseksi alueella. Monialainen työllistämissuunnitelma (Malli) tehdään aina palvelutarvearvion perusteella. Siihen kuuluvat seuraavat työvaiheet, jotka mahdollistavat palvelutarvearvion henkilökohtaisuuden ja asiakkaan sitoutumisen palveluihin.

1. Tiivistetty kuvaus elämäntilanteesta
2. Ammattitaito ja osaaminen
3. Aikaisemmat palvelut ja arvio niiden vaikuttavuudesta
4. Työnhakutaidot ja työnhaku
5. Terveystila ja työllistymisen terveydelliset rajoitteet
6. Tavoite

Seuraava kuva kertoo tarkemmin, millä tavoin moniammatillinen palveluajattelu toimii työllisyyspalvelut –yksikössä Kemissä.



Kuva 3: TYP asiakaspalveluprosessi. Kemian kaupungin työllisyyspalvelut

Palvelumallin toimivuutta ja maahanmuuttajien työllistymistä arvioidaan tilastoja seuraamalla, maahanmuuttajien osalta erikseen ulkomaalaisten työllisyystilastoja. Jokaisen asiakkaan kohdalla tarkastellaan luonnollisesti tilannetta erikseen, toisten kanssa on verkosto- ja yhteistyöpalaverit tiheämmin kuin toisten. Nuoremmilla itsenäisen työnhaun järjestelmällinen seuraaminen on vähäisempää, sillä he etenevät vähemmällä ohjauksella polullaan. Esimerkiksi iäkkäämpien pakolaisten tuen tarve on nuoriin nähden suurempaa. Palvelu ja seuranta ovat aina yksilöllistä.

”Eryityisesti iäkkäämpien kohdalla joudutaan tapaamaan usein ja käymään asiat moneen kertaan läpi. Nuoret ovat hyvinkin itsenäisiä, eikä heitä välttämättä näy ensimmäisen tapaamisen jälkeen. He saattavat vain ilmoittaa saaneensa työsopimuksen tiettyyn päivämäärään saakka”, toteaa asiantuntija.

9.3.2 Monikulttuuriset ohjauskäytännöt tulevat tällä hetkellä pääasiassa eri hankkeiden kautta

Monikulttuurisia ohjauskäytäntöjä tulee eri hankkeiden kautta. Hankesuunnitelmien avulla on helppo löytää omallekin toiminnalle uusia tapoja tehdä tätä työtä. Polku voi olla haastavampi ja haaroittuvampi pakolaisten kohdalla, minkä vuoksi hankkeet ovat tällöin hyviä ohjauskäytäntöjä

maahanmuuttajia ajatellen. Tällöin hankkeessa työskentelevillä henkilöillä on enemmän resursseja varattuna kohdentaa entistä tehokkaampaa työllistämiseen tähtäävää toimintaa maahanmuuttaja-asiakkaalle. Tästä on hyvä esimerkki Valmiudet Kuntoon hanke, joka on tällä hetkellä käynnissä Kemissä.

Ehdottomasti tarvetta tällaiselle toiminnalle on huomattavasti nykyistä enemmän, sillä hankkeiden avulla päästään pureutumaan tarkemmin maahanmuuttajiin yksilöinä, ja he saavat näin myös enemmän palveluohjausta osakseen. Hankkeet tarjoavat myös lisäkoulutusta ja enemmän mahdollisuuksia työharjoitteluun ja työpaikkakäynteihin, mitkä ovat maahanmuuttajille rikastuttavia kokemuksia. Valmiudet Kuntoon hankkeessa on ollut kummitoimintaa vuosina 2016 - 2017, minkä tarkoituksena on osoittaa maahanmuuttajalle kummihenkilö, jonka kanssa hänellä on mahdollisuus tehdä yhteistyötä erityisesti työpaikkakäyntien suunnittelussa ja vieraila kummihenkilön kanssa näissä paikoissa yhdessä.

”Yhteistyö hankkeiden kanssa on erittäin tärkeää, sillä hankkeen puitteissa on hanketyöntekijöillä enemmän aikaa työtä hakevan maahanmuuttajan tukemiseksi”, asiantuntija toteaa.

9.3.3 Työn vaativuus ja kehittämistarpeet omalle työlle

Työ on niin tiedollisesti kuin henkisesti vaativaa. Pelkkä perusosaaminen ei aina riitä. Kokemuksella ja asiantuntemuksella on suuri merkitys maahanmuuttajalle. Kulttuuriset tekijät on helpompi omaksua kokemusten ja työssäoppimisen kautta. Osallistuminen erilaisiin verkostoihin ja neuvottelukuntiin antaa lisää syvyyttä ammatilliseen osaamiseen.

”Kokemuksen myötä hoksaa paljon helpommin sellaisia asioita, mistä ei olisi ollut muuten mitään tietoaakaan. Pidän erittäin tärkeänä seikkana sitä, että itselläni on jo 20 vuoden kokemus maahanmuuttajatyöstä, sillä olen vuosien aikana saanut hyvän verkoston, joka tukee ammatillista osaamistani monin tavoin”, kertoo asiantuntija.

Oman työn kehittämistarpeita on paljon. Työn kehittämiseksi kokonaisuutena olisi tärkeää järjestelmien yhteensopivuus ja toimivuus, sekä maahanmuuttajaa ajatellen koko järjestelmän yhdenmukaistaminen (yhdenvertaisuus). Ohjeita, lomakkeita ja opastusta tulisi tarjota niin monella kielellä kuin mahdollista. Riittääkö aina se, että ne olisivat vain englannin, ruotsin, kiinan ja venäjän kielellä. Niitä olisi hyvä saada käännettynä mahdollisimman monelle eri kielelle ja niiden murteille. Lomakkeet itsessään eivät vanhene vuosittain.

Mahdollisimman monen työyhteisöön kuuluvan työntekijän tulisi saada osallistua työn kehittämiseen ja täydennyskoulutukseen. Koulutuksen olisi oltava räätälöityä juuri maahanmuuttoon liittyen, eikä osana muuta koulutusta, jolloin maahanmuuttaja-asiakkaita koskeva osuus jää hyvin suppeaksi. Valitettavasti työn kehittäminen kulkee hitaasti jo vuosia meneillään oleviin organisaation kehittämisen kanssa.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSIDEAT

Olemme saaneet opinnäytetyötä tehdessämme paljon uusia näkökantoja maahanmuuttajan työllisyyteen ja kuinka se näyttäytyy työllisyyspalveluiden asiantuntijan roolissa. Haastattelimme työllisyyspalveluiden asiantuntijaa kolme kertaa, jotka avasivat meille aina uusia asioita. Opinnäytetyössä teimme ensin kattavan perusselvityksen maahanmuuttajan työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä ja sen jälkeen etenimme asiantuntijan haastatteluiden näkökulmasta eteenpäin. Saimme arvokasta tietoa siitä, kuinka kaikki käytännössä tapahtuu sekä millaisia haasteita ja mahdollisuuksia on tarjolla.

Heti alkuun voimme todeta, että maahanmuuttajan asema työnhakijana ei eroa millään tavoin kantasuomalaisiin nähden. He ovat työnhaun suhteen samanarvoisia. Maahanmuuttajan matka työllisyyteen on täynnä haasteita. Se kuinka he työllistyvät, on monen eri asian summa, toisinaan mukana saattaa olla myös sattumaa. Työllistymiseen vaikuttaa suuresti heidän oma aktiivisuutensa, kotoutumisen tila, työmarkkinat ja yhteiskuntamme valmius monikulttuurisuuden edistämiseksi. Työllistyminen on laajempi käsite kuin mitä valtaväestö aina mieltää. Työllistymisen polulla työvoimapalveluilla sekä asiantuntijoilla on merkittävä rooli.

Työllisyyden polulle tarvitaan myös asiantuntijan omaa tietämystä, mikä tulee kokemuksen kautta. Haastattelemamme asiantuntija oli tehnyt pitkään työtä maahanmuuttajien parissa ja hänellä oli laajasti käytännön tietoa maahanmuuttajatyöstä. Hän tiedostaa käytännön kokemuksen kautta maahanmuuttajan työllisyyden haasteet ja mahdollisuudet. Tärkeimmäksi niistä muodostui maahanmuuttajan halu tehdä työtä, mutta haasteita työllistymiselle oli useita. Haastavaa on myös yhteiskuntamme tämän hetkinen taloudellinen tilanne ja se, miten työmarkkinat saadaan kohtaamaan maahanmuuttajat ilman ennakkoluuloja. Onneksi asiantuntijan mielestä ollaan menossa parempaan ja suvaitsevampaan suuntaan. Osataan hyödyntää maahanmuuttajien työorientoituminen, motivaatio, osaaminen ja kansainvälisyyden näkökulma maahanmuuttajia työllistettäessä.

Työllisyyden polulla juuri asiantuntijan ammattitaito on tärkeä. Haastattelemamme asiantuntija toivoi, että olisi erikseen maahanmuuttajin erikoistuneita työntekijöitä. Silloin omaa ammattitaitoa olisi helpompi kehittää ja syventää juuri oikeaan suuntaan. Ei ole helppoa olla kaikkien työllisyyspalveluiden asiakkaiden haasteiden ratkaisija, kun työnkuva on moninainen ja hajaantuu usealle eri osa-alueelle. Kehittämistä olisi juuri asiantuntijoiden riittävän määrän turvaamisessa ja kouluttamisessa. Myös ohjaus kompetensseihin olisi hyvä panostaa.

Yhteiskuntamme tasolla kehittämistä olisi paljon myös byrokratian osalta, joka valitettavasti laahaa vielä perässä käytännön työhön nähden. Pitäisi olla helpompaa järjestää niin sanottuja aputoita, jotka olisivat monelle maahanmuuttajalle tärkeitä aktiivisuuden ja osallisuuden takia. Se ei saisi jäädä useiden toimijoiden hankalaksi ja aikaa vieväksi järjestelyksi, vaan sen pitäisi olla jouhevaa yhteistyötä saman päämäärän ratkaisemiseksi. Näissä aputoissa olisi helppo hyödyntää myös sellaisten maahanmuuttajien osaamista, joilla ei välttämättä ole riittävää luku- ja kirjoitus- tai kielitaitoa muihin työnhakijoihin nähden. Aputoiden tarjoaminen ja arvostus näitä töitä kohtaan ei tällä hetkellä ole riittävää. Ne nähdään vain toissijaistavina työtehtävinä, ei muotona lisätä maahanmuuttajan osallisuutta ympäröivään yhteiskuntaan. Tulisi nähdä enemmän mahdollisuuksia, kuin leimaamista ja syrjintää edistävää toimintaa.

Työnantajille ja yrittäjille tulisi antaa lisää koulutusta ja tietoa maahanmuuttajien työllistämisestä, erityisesti juuri ennakkoluuloihin ja eri kulttuureihin liittyvissä asioissa. Olisi hienoa, jos työnantajat näkisivät maahanmuuttajan mahdollisuutena eivätkä haasteena. Heillä olisi paljon annettavaa yhteiskuntamme hyväksi. Mikäli yhden maahanmuuttajan työllistäminen ei onnistu, se ei tarkoita, että jokaisen henkilön kohdalla tilanne olisi samanlainen.

Jo vastaanottokeskuksissa pyritään kartoittamaan maahan tulevan henkilön osaaminen ja koulutus mahdollisimman hyvin. Sama jatkuu TE-palveluissa ja maahanmuuttajakouluissa. Liian usein törmätään tilanteeseen, jossa ei pystytäkään millään tavoin todentamaan koulutusta tai ammattitaitoa maahanmuuttajan kohdalla. Olisi hyvä miettiä vaihtoehtoisia mahdollisuuksia testata henkilön

tietämystä ja osaamista, koska useinkaan ei ulkomailla suoritettuja tutkintoja voida rinnastaa suomalaisiin tutkintoihin. Ainoastaan huonoon kielitaitoon vetoamalla jää liian paljon osaamista ja tietotaitoa käyttämättä. Keskustelua on herättänyt suomalaiset kielitaitovaatimukset, olisiko pelkkä englannin kielen osaaminen riittävä, valitettavasti monikaan työnantaja ei käytä englannin kieltä tarpeeksi, jotta kommunikointi sujuisi mutkattomaksi. Mielestämme olisi hyvä miettiä, voisiko mahdollisesti kehittää esim. näyttökokeita osaamisen ja ammattitaidon todentamiseksi.

On selvää, että työ maahanmuuttajien kanssa on haastavaa etenkin kielitaidon puolesta. Lomakkeita ja ohjeistusta tulisi kehittää niin, että yhä useampi maahanmuuttaja pystyisi lukemaan ne omalla äidinkielellään. Näin väärinymmärrysten määrä vähenisi huomattavasti. Tulkkien käytön osalta toimintamalleja voisi yhtenäistää ja sopia minimietovaatimukset tulkin osaamiselle. On muistettava, että erityisesti turvapaikanhakija ja pakolainen joutuvat luottamaan suomalaisen yhteiskunnan virkamiehiin lähes sokeasti, ovathan he tulleet täysin vieraasta yhteiskunnasta maahamme paremman elämän toivossa.

Työllistämisen asiantuntijalle on varattava riittävästi mahdollisuuksia koulutukseen ja erityisesti tätä tutkimusta sivuten koulutusta maahanmuuttajiin ja eri kulttuureihin liittyvissä kysymyksissä. Vapaa-ajalla tehty itsenäinen opiskelu ja asioihin perehtyminen ei onnistu kaikilta työllisyydenhoidon asiantuntijoilta. Monikulttuurisuuteen täytyy tuntea intohimoa, jotta vapaa-aikaa haluaa uhrata omien tietojen ylläpitämiseen ja päivittämiseen. Yleisesti niin henkilö- kuin aikaresurssitkin nykyisin on määritelty siten, että särkevävara ei ole. On muistettava, että kukaan ei ole korvaamaton.

Työllisyyttä seurataan tarkasti sekä maahanmuuttajien että kantasuomalaisten osalta. Maahanmuuttajia koskevia mittareita on kuitenkin vähemmän, sillä heidän osuus työnhakijoista on pienempi. Yleisesti voidaan mainita, että Työllisyyspalvelut-yksikön toiminnan aikana myös maahanmuuttajien osalta on työttömyys huomattavasti pienentynyt. Se johtuu erityisesti siitä ammattitaidosta, mitä heille voidaan tarjota. Toiminnan pitkäjänteisyydellä ja

jatkuvuudella on merkittävä ansio tässä kehityksessä. Siihen kuuluu olennaisesti työntekijöiden kokemus ja asiantuntemus myös kulttuuritekijöihin liittyen.

Asiantuntijatyössä eri työllistämisorganisaatioissa on osattava huomioida maahanmuuttajan oma osaaminen, vahvuudet ja voimavarat aivan samoin kuin hänen kielitaitonsa tai ammattitaitonsa. Jokainen asiakas on huomioitava omana ainutlaatuisena yksilönään ja kunnioitettava hänen itsemääräämisoikeuttaan, varmistettava hänen yhdenvertainen kohtelu työllistämistoimenpiteiden suhteen ja vastustettava syrjintää työllistämistilanteissa. Asiakkaan osallisuuden tukeminen ja tavoittelemisen tällaisessa asiakaslähtöisessä työssä, kuten TYP –työ on, on etusijalla. Asiakassuhteissa on aina huomioitava sensitiivisyys, herkkyys työhön ja erilaisiin asiakastilanteisiin kehittyä asiantuntijan oman kokemuksen kautta.

LÄHTEET

Arola, A-M., Härkäpää, K. & Järvikoski, A. (toim.). 2013. Työtä tavoittelemassa.

Ammatillisen kuntoutuksen projekti tarkastelun kohteena. Turku. Juvenes Print. Lapin Yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Kopassi –projekti (ESR).

Eronen., A, Härmälä., V, Jauhiainen., S, Karikallio., H, Karinen., R, Kosunen., A, Laamanen., A & Lahtinen., M. 6/2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 6/2014.

Hiilamo, H., Parpo, A. & Moisio, P. 2017. Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan Blogi: Tieto käyttöön! Osallistumistulo perustulon sijaan.

Hiltunen, S (toim.). 2012. Maahanmuuttajan matka suomalaiseen yhteiskuntaan. Joensuu. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu B:42.

Härkäpää, K., Kokemuksia ja näkemyksiä maahanmuuttajien suomen kielen taidon huomioon ottamisesta kuntoutus- ja työllistymispalveluissa, 2014. Kansaneläkelaitos. Työpapereita 67/2014.

Karinen, R. 13/2011 Maahanmuuttajien työllistymisen esteet - kohti vaikuttavaa ja ennakoivaa verkostotyötä. Sisäasianministeriön julkaisu. 13/2011.

Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.). 2013. Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa. Tampere. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Kemin kaupungin verkkosivut. Kemin työllisyyspalvelut.

a) Kemiläinen työllistämismalli. Viitattu 6.2.2017.

[http://www.kemi.fi/wp-](http://www.kemi.fi/wp-content/uploads/2015/12/JULKAISU_KemilainenTyollistamismalli.pdf)

[content/uploads/2015/12/JULKAISU_KemilainenTyollistamismalli.pdf](http://www.kemi.fi/wp-content/uploads/2015/12/JULKAISU_KemilainenTyollistamismalli.pdf)

b) Kemin työllisyys- ja elinvoimahanke. Viitattu 6.2.2017.

<http://www.kemi.fi/palvelut/tyollisyyspalvelut/kemin-tyollisyys-ja-elinvoimahanke/>

Koistinen, P. 2014. Työ, työvoima & politiikka. Vantaa. Vastapaino. Hansaprint Oy.

Korhonen, V. & Pukari, S. Toim. 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva. Bookwell Oy.

Kunnat.net Viitattu 4.2.2017.

(<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/aek/typ/Sivut/default.aspx>)

KunnonSyyni Viitattu 13.4.2017

www.kunnonsyyni.fi

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä, hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki. SanomaPro.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014.

Lasonen, J & Halonen, M. 2009. Kulttuurienvälinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Jyväskylä. Jyväskylän Yliopistopaino. Suomen kasvatustieteellinen Seura Ry. Kasvatusalan tutkimuksia 43.

Opetushallitus. Oppisopimuskoulutus. Viitattu 4.2.2017.
(http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus)

Opetushallitus. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. Viitattu 7.2.2017.
http://www.oph.fi/download/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf

Pakolaisapu. Kotoutumisen edistäminen. 2017. Viitattu 2.2.2017.
<http://pakolaisapu.fi/pakolaisuus/ratkaisut/kotoutumisen-edistaminen/> 2.2.2017
(<http://www.kemi.fi/palvelut/tyollisyyspalvelut/>)

Pehkonen, P. 2017. Kemin kaupungin työllisyyspalvelut. Sosiaaliohjaaja. Haastattelu 6.2.2017.

Pentikäinen, L. (toim.). Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. 2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 30/2014.

Räty, M., Maahanmuuttaja asiakkaana. 2002. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Räty, M. 2009. Monikulttuurisen työn valmiudet sosiaalialalla. Sosionomikoulutuksen näkökulma. Ammatillinen lisensiaattityö. Kasvatustieteiden tiedekunta: Tampereen Yliopisto.

Taloussanomat 13.11.2016.
<http://www.iltasanomat.fi/taloussanomat/art-2000002239195.html>

TE –palvelut. te-palvelut.fi

a) Vapaaehtois- ja talkootyö. Viitattu 6.2.2017.

[http://www.te-](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/vapaaehtoisty_talkootyo/index.html)

[palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/vapaaehtoisty_talkootyo/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/vapaaehtoisty_talkootyo/index.html)

b) Kotoutumispalvelut. Viitattu 7.2.2017.

Te-Palvelu.fi [http://te-](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/index.html)

[palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/index.html](http://te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/index.html)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Kuntouttavan työtoiminnan sisältö. Työllisyyden keittokirja. Miten työ ja tekijät saadaan kohtaamaan? 6 näkökulmaa ja 30 testattua ja hyväksi koettua reseptiä. 2014. Helsinki. Suomen kuntaliitto.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. THL.fi Viitattu 7.2.2017.
<https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus>

Työelämään.fi Viitattu 6.2.2017.
<http://tyoelamaan.fi/tyosuhde/tyoaika/>

Työkaari.fi Viitattu 6.2.2017.
<http://tyokaari.fi/tyokykytalo/>

Työsopimuslaki 55/2011.

Uusitalo, L & Joutsenvirta, M (toim.). 2009. Kulttuuriosaaminen, tietotalouden taitolaji. Helsinki. Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus. Hyy Yhtymä

Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016-2019 ja valtioneuvoston periaatepäätös Valtion kotouttamisohjelmasta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 45/2016.

Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala & R., Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Tampere. Tammer-Paino.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.

LIITTEET

Teemahaastatteluiden kysymykset

Teemahaastatteluiden kysymykset/Backman & Repo, Pirkko Pehkosen haastattelut

Maahanmuuttaja työnhakijana 6.2.2017

1. Miten maahanmuuttajaa kohdellaan työnhakutilanteessa, onko maahanmuuttajien ja kantasuomalaisten välillä eroja työnhakutilanteissa?
2. Millainen on maahanmuuttajan halu työntekoon ja opiskeluun? Mistä mahdollinen halukkuus johtuu?
3. Miten tulkkipalvelut toimivat? Onko tulkkien välillä eroja? Millainen tulkkauksilanne olisi paras maahanmuuttajan kannalta ja miksi?
4. Onko maahanmuuttajilla enemmän haasteita työllistymisessä ja kuinka se näkyy työllisyystilastoissa? Mistä nämä haasteet johtuvat?
5. Onko maahanmuuttajan omat tavoitteet työllistymistä ajatellen realistiset?

Asiantuntijuuteen liittyviä kysymyksiä 6.3.2017

1. Onko työllisyyspalveluissa erikseen nimetty maahanmuuttajiin erikoistunutta ammattilaista? Millä tavoin työskentely maahanmuuttajien kanssa toimii käytännössä?
2. Hyödynnetäänkö asiantuntijan kokemusta maahanmuuttajatyöstä tarpeeksi? Mistä se johtuu?
3. Kuinka suuri merkitys työntekijän kokemuksella/ammattitaidolla on maahanmuuttajalle?
4. Onko asiantuntijuudelle ja erityisosaamiselle tarvetta maahanmuuttajatyöstä? Millaista asiantuntijuutta ja erityisosaamista tarvitaan tällä hetkellä?
5. Riittääkö työaika kaikkien asioiden tutkimiseen ja käsittelyyn? Esim. lainsäädäntö ja säädökset, yleiset työllistämiseen liittyvät ohjeet jne.?

Monialaisuus työssä ja työn kehittäminen 28.3.2017

1. Miten monialaisuus toimii maahanmuuttajan työllistämisessä? (työntekijät toimijoina, työntekijöiden yhteistyö, esteet ja mahdollisuudet)
2. Onko olemassa jotain käytettyä työllistämisen toimintamallia, ja miten sen toimivuutta arvioidaan?
3. Millaisia monikulttuurisia ohjauskäytäntöjä työstäsi löytyy, ja mitkä niistä toimivat parhaiten? Tulisiko niitä olla lisää ja miten niitä voisi kehittää toimivammiksi?
4. Riittääkö perusosaaminen vai pitäisikö ammattitaitovaatimuksia työllistämiseen liittyvien asiantuntijoiden osalta tarkistaa/nostaa?
5. Millaisia tarpeita työn kehittämiseksi tällä hetkellä on?

